

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Pakaian menjadi bagian yang tidak dapat dilepaskan dari penampilan seseorang karena pakaian yang dikenakan bukanlah sekedar penutup tubuh dan hiasan. Lebih dari itu, pakaian menjadi sebuah alat komunikasi untuk menyampaikan identitas pribadi dan mengekspresikan diri (Hendariningrum & Susilo, 2008). Pakaian juga tidak hanya sekedar kebutuhan dasar, melainkan sudah menjadi gaya hidup masyarakat saat ini (Ahmed, 2017). 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.

Bisnis konveksi sangat populer di Indonesia karena produk yang dihasilkan adalah bermacam-macam pakaian seperti kaos, jaket, baju, dan sebagainya (Ahmed, 2017). Salah satu bisnis konveksi yang terdapat di Indonesia yaitu CV. Busana Mandiri Yogyakarta yang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri tekstil. 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 mendistribusikan pakaian yang telah jadi kepada konsumen dan bertugas mengoperasikan 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* CV. Busana Mandiri Yogyakarta setiap divisi bertanggungjawab atas tugas-tugasnya dan harus memenuhi target per-hari dalam perusahaan. Sistem kerja pada CV. Busana Mandiri Yogyakarta pada divisi pemasaran mulai dari 08.00-16.00. Sedangkan divisi produksi diatur dengan jam kerja yang dibagi atas dua *sift* yaitu *sift* satu 08.00-16.00 WIB dan *Sift* dua 15-00-23.00 WIB. Karyawan produksi dituntut untuk bekerja secara maksimal, selalu bersemangat dan mampu menjaga kinerja sebaik mungkin meskipun mendapatkan jadwal masuk *Sift* satu maupun *sift* dua demi menjaga kualitas produksi. Yusuf (2018) menyatakan bahwa karyawan bagian produksi ini lebih cenderung bekerja dengan fisik (tenaga), pikiran yang harus konsentrasi, dan tekanan-tekanan yang lainnya agar dapat mencapai target sehingga memungkinkan karyawan merasakan

kelelahan atau kelelahan fisik dan psikologis yang lebih di bandingkan dengan karyawan pemasaran atau karyawan kantor. 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. Terlebih lagi, banyaknya kompetitor baru yang bermunculan dalam bisnis konveksi berdampak pada fluktuasi (naik-turunnya pendapatan) setiap industri, sehingga industri dituntut untuk mampu memberikan penawaran yang baik, dibandingkan kompetitor lainnya untuk mampu bersaing dan mempertahankan eksistensinya (Juliandy, Kasih, & Parlidungan, 2016). Dengan demikian, diperlukannya kesadaran bisnis oleh unsur manusia di dalam perusahaan agar mampu menghadapi tantangan 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). Menurut Marciano (dalam Akbar, 2013) karyawan yang *engaged* akan lebih berkomitmen terhadap tujuan, menggunakan segenap kemampuannya untuk menyelesaikan tugas, menjaga perilakunya saat bekerja, bersedia

mengambil langkah perbaikan atau evaluasi jika memang diperlukan, dan memastikan bahwa dirinya telah menyelesaikan tugas dengan baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Employee engagement adalah pandangan hidup positif karyawan tentang kesatuan hubungan kerja yang dicirikan dengan adanya semangat, dedikasi, dan penghayatan saat melakukan berbagai aktivitasnya, sehingga dapat menumbuhkan rasa memiliki dan pada akhirnya karyawan sulit melepaskan diri dengan pekerjaannya (Schaufeli, Salanova, González, & Bakker, 2002). Menurut Kahn (dalam Albrecht, 2010) *employee engagement* adalah suatu keadaan karyawan yang terikat langsung secara psikologis dengan pekerjaannya. Karyawan akan terikat secara fisik, kognitif, dan emosional selama menunjukkan performa di dalam bekerja. Kaswan (2012) menyatakan bahwa *employee engagement* merupakan hubungan emosional yang dirasakan karyawan terhadap organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan usaha yang lebih besar untuk pekerjaannya.

Aspek-aspek *employee engagement* menurut Schaufeli, dkk. (2002) mengemukakan bahwa terbagi dalam tiga aspek. Aspek *vigor* (semangat) merupakan tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental karyawan dalam bekerja. Karyawan akan mencurahkan energi untuk melakukan pekerjaan yang terbaik dan terdapat rasa senang atau kegembiraan terhadap setiap pekerjaannya. Aspek *dedication* (dedikasi) merupakan suatu perasaan karyawan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan menantang dalam pekerjaan. Karyawan akan menjadikan pekerjaannya sebagai pengalaman berharga,

menginspirasi dan menantang. Aspek *absorption* (penghayatan) merupakan adanya konsentrasi dari diri karyawan, minat mendalam, merasa tenggelam dalam pekerjaan, dan waktu terasa berlalu begitu cepat hingga sulit melepaskan diri dari pekerjaan.

Schwartz dan Porath (dalam Chandra & Remisa, 2018) mengemukakan bahwa, kenyataannya tingkat *Employee Engagement* di banyak negara cukup rendah. Menurut *Top Coach Indonesia* (TCI) yang merupakan *Master Coach* nomor 1 di Indonesia yang telah memiliki lebih 25.000 jam terbang melatih UKM, SMB dan Multinasional di Indonesia dan saat ini dipercayai oleh Bank Indonesia sebagai pelatih bisnis. TCI juga Peraih penghargaan *Top 100 Best Coaching Company* di dunia menunjukkan hasil survey 2016 perihal *employee engagement* terhadap karyawan di Asia-Pasifik yaitu 16% sangat terikat (*highly engaged*), 42% tidak terlalu terikat (*moderately engaged*), 25% pasif (*passive*), dan 17% melepaskan diri secara aktif (*actively disengaged*) (Iffe, 2016). Menurut Kurniawan dan Nurtjahjanti (2016) di Indonesia *employee engagement* sudah lama menjadi sorotan karena mayoritas karyawan di Indonesia mengalami *employee engagement* yang rendah. 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 mengungkapkan 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).

Sejalan dengan data tersebut, berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan bagian produksi pada tanggal 22 Oktober 2018 di CV. Busana Mandiri Yogyakarta. Diperoleh 8 dari 9 subjek yang mengatakan bahwa semangat subjek menjadi menurun saat bekerja karena sirkulasi udara yang kurang sejuk, sehingga subjek tidak merasakan kesenangan saat menjalani pekerjaan, merasa malas datang ke tempat kerja, terlambat ketika masuk kerja, jika tidak diawasi maka subjek menggunakan waktu istirahat melebihi waktu yang seharusnya hanya 1 jam, dan jika mendapatkan *shif* dua yang harus bekerja dari jam 15.00-23.00 WIB subjek merasa mudah lelah. Pada saat subjek diberikan model pakaian yang menurutnya rumit untuk dikerjakan maka subjek kurang antusias yaitu lebih lambat dalam menyelesaikan pekerjaan, hanya memotong pakaian sesuai pola walaupun masih ada potongan yang tidak simetris namun subjek mengatakan jika dijahit potongannya tidak terlihat karena jahitan terlipat di dalam pakaian, dan melipat pakaian tidak terlalu rapih cukup dapat di *packing* (dikemas) maka sudah sesuai target yang diberikan perusahaan.

Selanjutnya, subjek mengatakan bahwa dirinya sulit berkonsentrasi saat bekerja karena ruang terlalu sempit ditambah lagi banyak barang-barang yang penempatannya tidak beraturan, sehingga ada beberapa hasil pemotongan yang ukurannya berbeda walaupun tidak terlalu signifikan terlihat, subjek menjadi

kurang teliti yang membuat ada beberapa jahitan tidak terlihat bagus atau sedikit melenceng dari pola jahit, dan merasa waktu terasa lama berlalu yang berdampak fokus saat menyetrika pakaian tidak terlalu rapih atau masih terdapat pakaian yang kusut di beberapa bagian. Dari hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa subjek memiliki permasalahan *employee engagement* karena belum memenuhi aspek-aspek *employee engagement* yang dikemukakan Schaufeli, dkk. (2002) yaitu *vigor* (semangat), *dedication* (dedikasi), dan *absorption* (penghayatan).

Seharusnya karyawan memiliki *employee engagement* di dalam menjalani pekerjaannya (Kaswan, 2017). Karyawan yang *engaged* akan termotivasi untuk meningkatkan produktifitas, selalu menerima tantangan, merasa bahwa pekerjaan memberi makna dalam dirinya, dan memberikan pengaruh yang signifikan bagi kinerja karyawan (Margaretha & Saragih, 2008). 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. Menurut Siswati (2017) karyawan yang *engaged* akan menunjukkan kemampuan untuk mengeksresikan dan melibatkan dirinya baik secara fisik, kognitif maupun emosional dengan menjalankan peran secara bersemangat dan memberikan fokus kerja yang tinggi pada pekerjaan sehingga dapat mencapai tujuan untuk keberhasilan organisasi.

Antony (2019) berpendapat bahwa *employee engagement* pada sebuah perusahaan merupakan suatu kebutuhan karena memiliki arti penting bagi perusahaan untuk mendapatkan keberhasilan dalam pengelolaan sumberdaya manusia. Semakin tinggi tingkat *engaged* karyawan maka semakin baik

kinerjanya dan akan semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut. Menurut Ravikumar (2013) *employee engagement* berperan penting dilingkup bisnis yang semakin menantang karena *engaged* sebagai gambaran hasil yang bagus dari nilai bisnis, dapat menjadi barometer yang baik untuk keberhasilan dan kesehatan sebuah organisasi yang terbukti terhubung kuat dengan berbagai kesuksesan perusahaan, termasuk komitmen, kepuasan kerja, produktivitas, inovasi, retensi karyawan, dan hasil kerja yang positif. Lebih lanjut, hadirnya *employee engagement* menjadikan karyawan sepakat terhadap nilai-nilai organisasi, asumsi, harapan, sikap, filosofi, dan norma-norma yang telah ditetapkan, sehingga akan semakin tinggi rasa memiliki dan memajukan perusahaan tersebut.

Menurut Robinson, Perryman, dan Hayday (2004) *engaged* berdampak pada seberapa besar kebahagiaan karyawan dalam menjalani pekerjaannya, jika karyawan *disengaged* (*engaged* yang rendah) maka dapat memperburuk reputasi perusahaan karena performa kerja karyawan akan semakin memburuh sehingga hasil kerjanya tidak sebaik karyawan yang memiliki *engaged* dalam dirinya. Perusahaan yang memiliki karyawan *disengaged* berdampak pula pada loyalitas karyawan terhadap pekerjaannya karena sulit bersedia bertahan dalam jangka waktu yang panjang (Kahn dalam Albercht, 2010). Tidak hanya itu, tetapi juga sulit berkontribusi pada keuntungan perusahaan sehingga tidak akan menunjukkan hasil kerja secara produktif dan berkualitas yang membuat perusahaan sulit bersaing dengan kompetitornya (Triwijanarko, 2017).

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 Saydam (2000) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar tempat karyawan bekerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. 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. Sedamaryanti (2009) menyatakan bahwa lingkungan kerja dibagi menjadi dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. 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. Lebih lanjut, lingkungan kerja fisik merupakan salah satu unsur yang seharusnya dipertimbangkan dan digunakan perusahaan untuk keberlangsungan aktivitas kerja karyawan karena lingkungan kerja yang baik dapat menimbulkan rasa aman dan tenang sehingga dapat meningkatkan

hasil kerja karyawan. Menurut Albrect (2010) hasil kerja yang meningkat menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat *engaged* yang tinggi.

Hal ini didukung berdasarkan hasil penelitian Anita (2014) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik mampu mempengaruhi *employee engagement* yang dimiliki karyawan. Hasil penelitian Martins (2014) juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik dengan *employee engagement* pada karyawan. Hal tersebut juga di dukung berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 18 Maret 2019 di CV. Busana Mandiri Yogyakarta. Diperoleh 8 dari 9 subjek yang mengatakan bahwa partisi (pengaturan sekat atau pemisah) tata letak meja antara satu dengan yang lainnya terlalu berdekatan membuat subjek kesulitan jika ingin menaruh maupun mengambil barang, penempatan bahan-bahan berceceran atau tidak terstruktur sehingga sulit jika menemukan bahan yang diinginkan, dan tempat kerja terlalu sempit yang membuat subjek tidak leluasa untuk bergerak. Menurut subjek tempat kerjanya terlalu pengap karena sirkulasi udara tidak begitu banya sehingga mengandalkan kipas yang dirasa masih belum cukup membuat udara menjadi sejuk, jika bekerja di shif dua subjek merasa pencahayaan lampu kurang terang yang dapat mengganggu penglihatan subjek, dan terdapat bau yang tidak sedap seperti bau keringat dan bahan kain yang aromanya menyatu jadi satu, sehingga mengganggu aktivitas subjek saat bekerja. Oleh karena itu, penilaian atau persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja fisik akan menjadi satu faktor dominan dan variabel bebas dalam penelitian ini.

Menurut Matsumoto (2004) persepsi merupakan penafsiran seseorang mengenai segala suatu hal yang ditelaah berdasarkan stimulus, kemudian stimulus tersebut diinterpretasi dan dievaluasi hanya menggunakan panca inderanya saja. Robbins (2008) berpendapat bahwa 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 dimiliki seseorang dapat menentukan perilaku yang akan ditunjukkan sesuai dengan persepsinya. Salah satunya, perilaku yang ditunjukkan seseorang ketika mempersepsikan lingkungan kerja fisik di perusahaannya.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja dalam bentuk fisik yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedamaryanti, 2009). Menurut Sarwono (2005) lingkungan kerja fisik adalah tempat karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan yang dapat mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan karena berhubungan dengan seberapa besar kenyamanan yang dirasakan karyawan terhadap situasi ditempat kerja seperti suhu udara, sirkulasi udara, penerangan, ukuran ruang kerja, dan suara bising. Gie (2007) berpendapat bahwa lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan yang berbentuk fisik di sekitar tempat pekerja seperti udara, suara, cahaya, dan warna yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara 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. Syafmarini (2016) menyatakan bahwa persepsi terhadap lingkungan kerja fisik adalah pandangan seseorang terhadap lingkungan kerjanya berupa tata letak peralatan kerja, temperature, dan lain sebagainya yang dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas suatu perusahaan.

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 partisipasinya (pengaturan sekat atau pemisah) seimbang dengan perlengkapan perlengkapan kerja lainnya, sehingga membuat karyawan nyaman dan merasakan keamanan dalam bekerja. 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.

Sumartono dan Sugito (dalam Rahmawati, 2014) menyatakan bahawa lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik dalam perusahaan disekitar tempat kerja, seperti sirkulasi udara yang sejuk, warna yang membuat karyawan nyaman bekerja, ruang gerak yang luas, keamanan dalam bekerja, dan lain-lain. 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 mempersiapkan positif terhadap lingkungan kerja fisik lebih termotivasi dalam bekerja dan menunjukkan tingkat *engaged* yang tinggi untuk bekerja. Azeem, Rubina dan Paracha (2013) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki *engaged* tinggi akan memahami visi, misi, dan tujuan serta peraturan organisasi. Selain itu, karyawan juga akan menyenangi pekerjaannya, karyawan selalu berusaha meningkatkan mutu kinerjanya, mampu membangun tim kerja yang andal dan karyawan merasa sebagai bagian keluarga besar perusahaan.

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 karyawan. Akibatnya, karyawan akan mempersepsikan negatif terhadap lingkungan kerja fisik yang dapat menurunkan kinerja dan produktifitas instansi (Budianto & Kartini, 2015). Karyawan juga akan 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 bekerja 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 dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara persepsi lingkungan kerja fisik dengan *employee engagement* pada karyawan CV. Busana Mandiri Yogyakarta?”

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi lingkungan kerja fisik dengan *employee engagement* pada karyawan CV. Busana Mandiri Yogyakarta.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dalam bidang psikologi industri dan organisasi yang berhubungan dengan Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya dalam bidang industri konveksi, persepsi lingkungan kerja fisik, dan *employee engagement* pada karyawan konveksi.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi informasi dan gambaran bagi pelaku bisnis di bidang konveksi untuk lebih memahami persepsi lingkungan kerja fisik pada karyawan-nya, sehingga pelaku usaha dapat

menumbuhkan bahkan meningkatkan *employee engagement* melalui peran yang diberikan dari persepsi lingkungan kerja fisik.