

HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA DENGAN KETERLIBATAN KARYAWAN DI PT. SPC (SINAR PERDANA CARAKA) WILMAR GROUP

Khairil Fauzan¹, Tengku Nuranasmita¹, Faadhil¹

¹*Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia*

Info Artikel

Riwayat Artikel:

Tanggal Dikirim: 28 Januari 2026

Tanggal Diterima: 11 Februari 2026

Tanggal Dipublish: 11 Februari 2026

Kata kunci: lingkungan kerja;
employee engagement; karyawan

Penulis Korespondensi:

Khairil Fauzan

Email:

khairilfauzan@staff.uma.ac.id

Abstrak

Latar belakang: Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan keterlibatan karyawan terhadap perusahaan. Kondisi kerja yang nyaman, aman, dan mendukung mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, memiliki komitmen yang lebih tinggi, serta terlibat secara emosional dan kognitif.

Tujuan: untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dengan keterlibatan karyawan di PT SPC (Sinar Perdana Caraka) Wilmar Group.

Metode: penelitian yang digunakan adalah kuantitatif korelasional. Populasi penelitian berjumlah 119 karyawan, dengan 40 responden yang dipilih menggunakan teknik simple random sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala lingkungan kerja oleh Permatasari (2011) dan skala keterlibatan karyawan yang dikembangkan oleh Schaufeli dan Bakker (2004). Analisis data menggunakan korelasi Pearson.

Hasil: penelitian menunjukkan koefisien korelasi sebesar $r_{xy} = 0,675$ dengan nilai signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$), yang menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan keterlibatan karyawan. Lingkungan kerja memberikan kontribusi efektif sebesar 45,6% terhadap keterlibatan karyawan, sedangkan 54,4% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan kesempatan pengembangan karier. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan keterlibatan karyawan berada pada kategori sangat baik, ditunjukkan oleh nilai mean empirik yang lebih tinggi dibandingkan mean hipotetik.

Kesimpulan: bahwa lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan keterlibatan karyawan.

Jurnal Psychomutiara

e-ISSN: 2615-5281

Vol. 8 No. 2 Desember, 2025 (Hal 167-173)

Homepage: <https://e-journal.sari-mutiara.ac.id/index.php/Psikologi>

DOI: <https://doi.org/10.51544/psikologi.v8i2.6772>

How To Cite: Fauzan, Khairil, Tengku Nuranasmita, and Faadhil. 2025. "Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Keterlibatan Karyawan Di PT. SPC (Sinar Perdana Caraka) Wilmar Group." *Jurnal Psychomutiara* 8 (2): 167–173. <https://doi.org/https://doi.org/10.51544/psikologi.v8i2.6772>.



Copyright © 2025 by the Authors, Published by Program Studi: Psikologi Fakultas Farmasi dan Ilmu Kesehatan Universitas Sari Mutiara Indonesia. This is an open access article under the CC BY-SA Licence ([Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)).

1. Pendahuluan

Di era globalisasi yang semakin kompetitif, sumber daya manusia (SDM) menjadi aset strategis bagi keberlangsungan dan keberhasilan perusahaan. Keunggulan kompetitif organisasi tidak hanya ditentukan oleh teknologi dan modal, tetapi juga oleh kualitas serta keterlibatan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Pengelolaan SDM yang efektif tidak lagi berfokus semata pada peningkatan produktivitas, melainkan juga pada penciptaan lingkungan kerja yang mampu mendorong keterlibatan karyawan secara optimal. Nawawi (2011) menyatakan bahwa SDM merupakan potensi manusiawi yang berperan penting dalam menggerakkan organisasi menuju pencapaian tujuan. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk mengelola SDM secara berkelanjutan agar karyawan tidak hanya bekerja secara efektif, tetapi juga memiliki komitmen dan keterikatan terhadap organisasi.

Keterlibatan karyawan (*employee engagement*) merupakan konsep penting dalam pengembangan SDM modern. Keterlibatan karyawan menggambarkan kondisi psikologis positif yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan keterlibatan penuh dalam pekerjaan. Schaufeli (2012) menjelaskan bahwa keterlibatan karyawan terdiri atas tiga dimensi utama, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Tingginya tingkat keterlibatan karyawan terbukti memberikan dampak positif terhadap kinerja individu maupun organisasi. Gallup (2017) melaporkan bahwa hanya sekitar 15% karyawan di dunia yang benar-benar terlibat dalam pekerjaannya, sementara sebagian besar lainnya berada pada kategori tidak terlibat atau aktif tidak terlibat. Temuan ini menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan masih menjadi tantangan serius bagi banyak organisasi. Sejalan dengan hal tersebut, Aon Hewitt (2021) menemukan bahwa perusahaan dengan tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi cenderung memiliki pertumbuhan pendapatan dan keberlanjutan bisnis yang lebih baik dibandingkan perusahaan dengan tingkat keterlibatan rendah.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi keterlibatan karyawan. Aspek fisik dan nonfisik lingkungan kerja berpengaruh terhadap hubungan sosial, kenyamanan, serta keamanan karyawan di tempat kerja. Menurut Sedarmayanti (2009), lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Tsani (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang ramah dan harmonis meningkatkan kenyamanan kerja, yang pada akhirnya mendorong keterlibatan karyawan. Penelitian Anitha (2014) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi signifikan terhadap keterlibatan karyawan sebesar 31%, sehingga menegaskan pentingnya peran lingkungan kerja dalam menciptakan keterlibatan karyawan.

PT SPC (Sinar Perdana Caraka) Wilmar Group sebagai perusahaan yang bergerak di industri minyak sawit menghadapi tantangan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif di tengah kompleksitas operasional dan jumlah karyawan yang relatif besar. Perusahaan ini memiliki 119 karyawan dengan komposisi usia produktif yang memerlukan pengelolaan SDM secara efektif dan berkelanjutan. Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara dengan bagian PGA pada Januari 2024, ditemukan indikasi penurunan keterlibatan karyawan yang tercermin dari peningkatan angka ketidakhadiran sebesar 15% dan turnover karyawan sebesar 12% dibandingkan tahun sebelumnya. Selain itu, muncul permasalahan hubungan kerja nonfisik, seperti perselisihan antar karyawan dan perilaku tidak kooperatif. Kondisi ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja nonfisik berpotensi memengaruhi keterlibatan karyawan di PT SPC Wilmar Group.

Meskipun penelitian mengenai lingkungan kerja dan keterlibatan karyawan telah banyak dilakukan, masih terbatas penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan kedua variabel tersebut pada industri minyak sawit di Indonesia. Oleh karena itu,

penelitian ini memiliki urgensi dan nilai kebaruan dalam memperkaya kajian empiris manajemen sumber daya manusia, khususnya pada sektor perkebunan. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dan keterlibatan karyawan di PT SPC (Sinar Perdana Caraka) Wilmar Group.

2. Metode

Penelitian ini dilaksanakan di PT SPC (Sinar Perdana Caraka) Wilmar Group yang berlokasi di Jalan Lintas Riau–Sumut KM 38, Balai Jaya, Bagansinembah, Riau, Indonesia. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada fenomena pengaruh lingkungan kerja terhadap keterlibatan karyawan. Subjek penelitian berjumlah 40 karyawan yang dipilih secara acak. Proses penelitian, mulai dari pengumpulan data hingga analisis akhir, berlangsung selama kurang lebih dua bulan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional untuk mengetahui hubungan antara variabel independen, yaitu lingkungan kerja (X), dan variabel dependen, yaitu keterlibatan karyawan (Y). Pengumpulan data dilakukan menggunakan skala lingkungan kerja berdasarkan aspek Permatasari (2011) serta skala keterlibatan karyawan yang mengacu pada Schaufeli dan Bakker (2004). Pengolahan data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS.

Uji validitas menunjukkan bahwa skala lingkungan kerja memiliki 24 item valid dengan indeks daya beda berkisar antara 0,301–0,581, sedangkan skala keterlibatan karyawan memiliki 27 item valid dengan indeks daya beda antara 0,301–0,607. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,822 untuk skala lingkungan kerja dan 0,812 untuk skala keterlibatan karyawan, yang menandakan bahwa kedua instrumen reliabel dan layak digunakan. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi penting tentang hubungan antara lingkungan kerja dan keterlibatan karyawan di PT. SPC (Sinar Perdana Caraka) Wilmar Group.

3. Hasil

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara lingkungan kerja dengan *employee engagement* pada individu. Sebagai langkah awal dalam analisis data, peneliti melakukan uji normalitas untuk memastikan bahwa data yang digunakan terdistribusi normal. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, dengan kriteria $P(\text{Sig.}) > 0,05$ untuk menunjukkan distribusi normal. Berdasarkan hasil perhitungan, data untuk variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai $P(\text{Sig.}) = 0,854$, sementara data untuk variabel *employee engagement* menunjukkan nilai $P(\text{Sig.}) = 0,851$, yang keduanya lebih besar dari 0.05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data untuk kedua variabel ini terdistribusi normal.

Tabel 1 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas

Variabel	Mean	K-S	SD	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja (X)	75,30	0,607	5,195	0,854	Normal
<i>Employee Engagement</i> (Y)	77,58	0,610	6,405	0,851	Normal

Keterangan:

Mean : Nilai rata-rata

K-S : Nilai *Kolmogorov-Smirnov*

SD : Standar Deviasi/Simpangan Baku

Sig. (P) : Nilai Signifikansi

Setelah data didistribusikan secara normal, peneliti melakukan uji linearitas untuk mengetahui apakah ada hubungan linier antara variabel independen lingkungan kerja dan variabel dependen—partisipasi karyawan. Tujuan uji linearitas ini adalah untuk mengetahui apakah perubahan lingkungan kerja berdampak proporsional pada

partisipasi karyawan. Ada hubungan linear yang signifikan antara kedua variabel, seperti yang ditunjukkan oleh hasil uji linearitas, di mana nilai P (Sig.) = 0,490, lebih besar dari 0,05.

Tabel 2 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas

Korelasional	r_{xy}	F	P	Keterangan
X-Y	0,675	1,001	0,490	Linear

Keterangan:

X : Efikasi Diri

Y : Resiliensi

r_{xy} : Koefisien Korelasi

F : Koefisien Linearitas

P : Proporsi Peluang Ralat (Probabilitas)

Untuk menguji hipotesis pada penelitian ini bahwa ada hubungan positif antara lingkungan kerja dan keterlibatan karyawan, peneliti melakukan uji korelasi Pearson product moment. Hasilnya menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi $r_{xy} = 0,675$ dan nilai P (Sig.) = 0,000, yang menunjukkan bahwa hipotesis bahwa ada hubungan positif antara lingkungan kerja dan keterlibatan karyawan adalah benar.

Dengan kata lain, karyawan akan lebih terlibat di tempat kerja jika lingkungan kerjanya baik. Sebaliknya, jika lingkungan kerjanya kurang mendukung, maka tingkat keterlibatan karyawan dapat menurun. Menurut koefisien determinasi (r^2) penelitian ini sebesar 0,456, lingkungan kerja berkontribusi sebesar 45,6% terhadap variasi tingkat keterlibatan karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak yang cukup besar terhadap tingkat keterlibatan karyawan, meskipun faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini mungkin juga turut memengaruhi tingkat keterlibatan tersebut.

Tabel 3 Rangkuman Hasil Uji Hipotesis

Statistik.	Koefisien. (r_{xy})	P	Koefisien Determinan. (r^2)	BE%	Keterangan.
X-Y	0,675	0,000	0,456	45,6%	Signifikan

Keterangan:

X : Efikasi Diri

Y : Resiliensi

r_{xy} : Koefisien Korelasi

r^2 : Koefisien Determinan BE

% : Bobot Sumbangan Efektif

Peneliti kemudian membandingkan nilai mean hipotetik dan mean empirik untuk kedua variabel yang diteliti guna mengidentifikasi kondisi aktual lingkungan kerja dan *employee engagement* pada peserta penelitian. Dalam analisis tersebut, lingkungan kerja memiliki 24 item valid dengan skala Likert yang terdiri dari 4 pilihan jawaban, sehingga nilai mean hipotetik untuk lingkungan kerja adalah 60. Sementara itu, *employee engagement* memiliki 25 item valid dengan skala Likert 4 pilihan jawaban, dengan mean hipotetik sebesar 67,5. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai mean empirik untuk lingkungan kerja adalah 68,30, dan untuk *employee engagement* adalah 77,58. Kedua variabel tersebut memiliki nilai rata-rata yang lebih tinggi dari nilai hipotetik, yang menunjukkan bahwa keduanya berada pada kategori "tinggi". Hal ini mengindikasikan bahwa peserta penelitian menunjukkan tingkat lingkungan kerja dan keterlibatan yang lebih baik dari nilai rata-rata yang diharapkan. Nilai standar deviasi untuk lingkungan kerja tercatat 5,195, sementara untuk *employee engagement* adalah 6,405. Ini mengindikasikan adanya variasi yang cukup besar dalam data, di mana sebagian peserta memiliki skor yang jauh lebih tinggi, namun terdapat juga individu dengan skor yang lebih rendah. Dengan kata lain, tingkat lingkungan kerja dan *employee engagement* pada peserta penelitian menunjukkan keberagaman yang jelas.

Tabel 4 Hasil Perhitungan *Mean* Hipotetik dan *Mean* Empirik

Variabel	Mean		SD	Keterangan
	Hipotetik	Empirik		
Lingkungan Kerja (X)	60	68,30	5,195	Tinggi
<i>Employee Engagement</i> (Y)	67,5	77,58	6,405	Tinggi

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kualitas lingkungan kerja PT. SPC Wilmar Group dan tingkat keterlibatan karyawan. Lingkungan kerja yang lebih baik meningkatkan keterlibatan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan keterikatan emosional, kognitif, dan fisik karyawan terhadap pekerjaan mereka. Karyawan yang merasa nyaman dan dihargai di tempat kerja mereka lebih cenderung lebih berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi dan lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memberikan perhatian lebih besar pada pembuatan lingkungan kerja yang mendukung agar karyawan merasa nyaman dan dihargai.

4. Pembahasan

Lingkungan kerja yang baik dapat membantu karyawan lebih dekat dengan perusahaan dalam beberapa cara. Ketika karyawan bekerja dalam lingkungan yang baik di mana mereka saling mendukung, mereka akan lebih bersemangat dan termotivasi untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka. Karyawan yang merasa terhubung secara emosional dan fisik dengan pekerjaan mereka disebut *engagement* sendiri. Karyawan yang merasa terhubung ini biasanya lebih produktif dan terlibat dalam pekerjaan mereka karena mereka merasa dihargai dan memiliki kesempatan untuk maju dalam karir mereka. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk membuat lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan karyawan sehingga mereka dapat meningkatkan kinerja dan kualitas kerja mereka.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa sekitar 45,6% variasi dalam tingkat *employee engagement* dapat dijelaskan oleh kualitas lingkungan kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun faktor lingkungan kerja memainkan peran yang sangat signifikan, masih ada faktor-faktor lain yang memengaruhi tingkat keterlibatan karyawan, seperti faktor individu, motivasi, serta dukungan dari atasan dan rekan kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan berbagai aspek lain yang dapat memengaruhi keterlibatan karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih optimal. Sebagai contoh, perusahaan perlu memberikan ruang bagi pengembangan pribadi dan profesional karyawan agar mereka merasa lebih dihargai dan termotivasi.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasmayni et al. (2022), yang mengungkapkan bahwa kualitas lingkungan kerja non-fisik memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap *employee engagement*. Dalam penelitian tersebut, ditemukan hubungan positif yang sangat kuat antara kualitas hubungan antar karyawan, atmosfer kerja yang mendukung, dan tingkat keterlibatan karyawan. Penelitian Hasmayni et al. juga menunjukkan bahwa 72,2% variasi dalam tingkat *engagement* dapat dijelaskan oleh faktor lingkungan kerja non-fisik. Ini menegaskan bahwa kualitas interaksi sosial di tempat kerja, dukungan dari rekan kerja dan atasan, serta atmosfer yang mendukung sangat berperan penting dalam menciptakan keterlibatan yang lebih tinggi di kalangan karyawan. Temuan ini semakin memperkuat hasil penelitian di PT. SPC Wilmar Group, yang juga menunjukkan bahwa kualitas lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan *employee engagement*.

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan harus berkonsentrasi pada menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan

mendukung keterlibatan karyawan. Dengan membuat lingkungan kerja yang harmonis, mendukung kerja sama, dan memberi kesempatan bagi karyawan untuk berkembang, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif. Meskipun faktor lingkungan kerja sangat penting, perusahaan juga harus memastikan bahwa fasilitas kerja mereka dirancang dengan baik.

5. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan keterlibatan karyawan di PT SPC (Sinar Perdana Caraka) Wilmar Group dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,675$ dan nilai signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Dengan demikian, hipotesis penelitian diterima. Lingkungan kerja memberikan kontribusi efektif sebesar 45,6% terhadap keterlibatan karyawan, sedangkan 54,4% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kompensasi, hubungan antar rekan kerja, serta peluang pengembangan karier. Secara deskriptif, lingkungan kerja dan keterlibatan karyawan berada pada kategori tinggi. Lingkungan kerja memiliki mean empirik sebesar 68,30, lebih tinggi dari mean hipotetik 60 dengan simpangan baku 17,43. Sementara itu, keterlibatan karyawan menunjukkan mean empirik sebesar 77,58, melebihi mean hipotetik 67,50 dengan simpangan baku 16,96.

6. Referensi

- 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>
- 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 Terhadap Kinerja Tenaga Pendamping PKH Kabupaten Toraja Utara. *Jurnal Ekuilnomi*, 6 2 , 224–232. <https://doi.org/10.36985/6360yv62>
- Balaka, M. Y. 2022 . Metode penelitian Kuantitatif. In *Metodologi Penelitian Pendidikan Kualitatif Vol. 1*
- Cahyani, D. D. 2021 . Pengaruh Lingkungan Kerja 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 Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Management Business Innovation Conference*, 82, 121. <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/MBIC/article/download/67740/75676598161>
- 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 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 dan kepuasan kerja pada karyawan JMSAB 137 eISSN 2655-237X. 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 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.
https://www.google.co.id/books/edition/Tujuh_Dimensi_Employee_Engagement/mYuEAAQBAJ?hl=en&gbpv=1&dq=employee+engagement&printsec=frontcover
- Hasmayni, B., Gunawan, R., Aziz, A., & Siregar, F. H. (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.
- 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>
- Noufal Ahmadi Atthohiri, & Dewie Tri Wijayati. 2021 . Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Ilmu Manajemen, 9 3 , 1092–1100.
- Prabowo, B., & Lesmana, N. S. 2023 . Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya, 2 3 , 67–71. <https://doi.org/10.54371/jms.v2i3.292>
- 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 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/413/40>
- 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, 225(87), 48-61
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. 2023 . Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi, 6 3 , 142–150. <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i3.637>