

## Abstrak

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh AON pada tahun 2013 di kawasan Asia Pasifik termasuk Indonesia, tingkat *employee engagement* secara keseluruhan dan berdasarkan persepsi dari pengalaman kerja mengalami sedikit penurunan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis seberapa besar anteseden sebagai faktor penentu tingkat *employee engagement*, untuk mengetahui faktor-faktor penting dari anteseden yang mempengaruhi tingkat *employee engagement*, dan untuk mengetahui besarnya kontribusi masing-masing faktor tersebut dalam mempengaruhi tingkat *employee engagement* pada karyawan NET.

Jenis penelitian ini adalah analisis deskriptif dengan teknik analisis faktor. Analisis faktor yang digunakan adalah eksploratori. Penelitian ini membahas tentang *employee engagement*. Variabel yang digunakan adalah karakteristik pekerjaan, dukungan organisasi dan atasan yang diterima, pengakuan dan penghargaan, keadilan prosedural dan distributif. Populasi penelitian ini adalah karyawan divisi produksi NET dengan sampel sebanyak 71 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* dengan jenis *purposive sampling*.

Tingkat *employee engagement* karyawan NET divisi produksi sebesar 77,03% skor tersebut termasuk dalam kategori *engaged*. Dalam penelitian ini terdapat delapan faktor yang terinterpretasi dari analisis faktor. Faktor karakteristik pekerjaan dengan kontribusi 32,686%, faktor pengakuan dengan kontribusi 10,600%, faktor dukungan organisasi dengan kontribusi 6,947%, faktor penghargaan dengan kontribusi 5,453%, faktor keadilan prosedural dengan kontribusi 5,046%, faktor keadilan distributif dengan kontribusi 4,516%, faktor keterlibatan pekerjaan dengan kontribusi 4,110%, dan faktor informasi akurat dengan kontribusi 3,597%.

**Kata Kunci:** Karakteristik Pekerjaan, Dukungan Organisasi dan Atasan Yang Diterima, Pengakuan dan Penghargaan, Keadilan Prosedural dan Distributif