

ABSTRAK

Ada banyak manfaat yang akan perusahaan peroleh dengan membangun loyalitas karyawan. Ketika karyawan loyal, dia akan menjiwai pekerjaannya, bekerja dengan hati dan pikirannya serta menjalankan pekerjaan dengan sepenuh hatinya. Kondisi yang terjadi saat ini, perusahaan-perusahaan tertentu yang ada di Indonesia, cenderung memiliki masalah terkait dengan loyalitas dan kinerja para karyawannya.

Penelitian ini dilakukan untuk membuktikan bahwa tingkat *engagement* berpengaruh terhadap perilaku produktif karyawan dalam bekerja di perusahaan. Peneliti akan mengukur tingkat keterikatan karyawan yang dapat digambarkan dengan keadilan yang dirasakan, dorongan untuk berprestasi, hubungan kekerabatan yang dimiliki serta gaya kepemimpinan yang diterapkan. Dalam penelitian ini, peneliti akan mengukur keterikatan karyawan melalui model Sirota Survey Intelligence yang mencakup indikator – indikator yang telah disebutkan sebelumnya.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif verifikatif dengan menggunakan teknik analisis deskriptif dan teknik analisis jalur (*path analysis*). Sampel dalam penelitian ini adalah 80 orang karyawan tetap BRI Kantor Cabang Setiabudi Bandung. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat *employee engagement* dan perilaku produktif karyawan berada pada kategori tinggi. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *equity*, *achievement*, *camaraderie* dan *leadership* secara bersama-sama berpengaruh terhadap perilaku produktif. Sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sedangkan secara individual, *equity* berpengaruh secara langsung terhadap perilaku produktif sebesar 58,68%, *camaraderie* berpengaruh secara langsung terhadap perilaku produktif sebesar 2,07% dan *leadership* berpengaruh secara langsung terhadap perilaku produktif sebesar 1,79%.

Kata Kunci : *employee engagement*, *equity*, *achievement*, *camaraderie*, *leadership*, perilaku produktif