

ABSTRAK

Employee engagement merupakan salah satu strategi perusahaan menciptakan ekuitas pegawainya. Unit Transmisi PT XYZ melakukan pengukuran tingkat *employee engagement* setiap tahunnya. Berdasarkan hasil *employee engagement survey* tahun 2013 sampai tahun 2020 mengalami penurunan. Tiga hasil *survey* paling rendah pada Unit Transmisi PT XYZ adalah *working condition*, *recognition* dan *career management*.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh *working condition*, *recognition* dan *career management* terhadap *employee engagement* karyawan Unit Transmisi PT XYZ.

Penelitian ini menggunakan kualitatif melalui pendekatan analisis deskriptif verifikatif kausal. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner dan studi literatur dengan total 317 responden. Teknik analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling* PLS serta menggunakan aplikasi PLS sebagai perangkat lunak pendukungnya.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa berdasarkan persepsi karyawan *working condition*, *recognition* dan *career management* memiliki dampak yang tinggi terhadap *employee engagement*. Berdasarkan hasil analisis statistik ketiga variable tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* pada Unit Transmisi PT XYZ.

Peningkatan *employee engagement* dapat dilakukan dimulai dengan menyediakan *counselling*, APD Standar K3, *temperature standard*, material layout yang baik, *work index hazard* disetiap ruangan, evaluasi kontrak outsource, melakukan *workload analysis*, CBHRM dan membangkitkan *digital culture health*.

Kata Kunci: *working condition*, *recognition*, *career management*, *employee engagement*