

BAB I

PENDAHULUAN

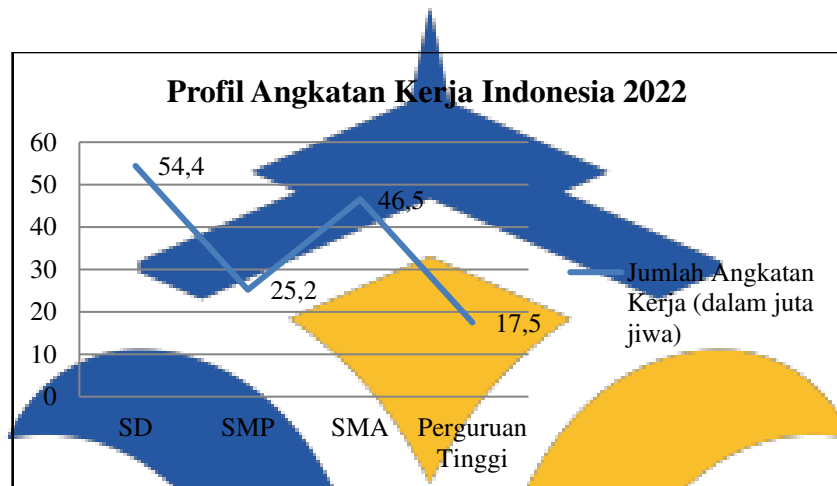
1.1 Latar Belakang

Revolusi Industri 4.0 muncul pada tahun 2010 dengan *internet of things* sebagai kunci untuk bergerak dan konektivitas manusia sebagai sumber daya manusia dengan mesin atau teknologi. Revolusi ini mencakup berbagai teknologi untuk bersaing untuk menemukan inovasi terbaru yang akan memudahkan aktivitas manusia. Namun, revolusi ini juga memiliki efek negatif, seperti mengurangi peran manusia. Di era Industri 4.0, hal ini harus diantisipasi dengan menyiapkan tenaga kerja yang memiliki keunggulan dan kemampuan yang mumpuni (Prastyo & Frianto, 2020).

Dalam lima tahun mendatang, industri 4.0 akan menghapus 35% pekerjaan dan akan bertambah menjadi 75% dalam sepuluh tahun mendatang. Hal ini berarti jika kualitas tenaga kerja rendah, tingkat pengangguran di Indonesia akan terus meningkat. Untuk tetap berdaya saing di pasar global, peningkatan ketersediaan sumber daya manusia (SDM) adalah masalah utama dalam menghadapi industri 4.0 saat ini (Harahap, 2019).

Untuk meningkatkan sumber daya manusia yang mampu bersaing secara global, pendidikan sangat penting. Krisis sumber daya manusia disebabkan oleh kualitas pendidikan yang rendah. Mengingat bahwa zaman semakin maju, yang tentunya berdampak pada kemajuan ekonomi. Namun, perlu diingat bahwa banyak pekerja di Indonesia dengan tingkat pendidikan yang rendah, yang dapat berdampak

pada kualitas tenaga kerja. Seperti yang terlihat pada Gambar 1.1 yang dikutip dari (BPS, 2023).



Sumber : Badan Pusat Statistik (2023)

Gambar 1. 1 Profil Angkatan Kerja Indonesia 2022

Kondisi di Indonesia saat ini menunjukkan bahwa dari 143,6 juta orang yang bekerja di Indonesia, sebanyak 79,6 juta adalah lulusan SMP atau di bawahnya, menurut data Gambar 1.1 dari BPS (2023). Fakta yang lebih menyedihkan lagi adalah bahwa dari total 79,6 juta pekerja tersebut, terdapat 54,4 juta adalah lulusan SMP atau di bawahnya, sementara yang lulusan SMP hanya 25,2 juta. Artinya, porsi pekerja yang lulusan SD atau di bawahnya jauh lebih besar daripada SMP. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa di Indonesia masih banyak SDM yang kurang berkualitas.

Namun, untuk bertahan dalam revolusi Industri 4.0, diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, inovatif, berinovasi, dan mampu beradaptasi dengan kemajuan teknologi. Seperti yang kita ketahui, revolusi Industri 4.0 telah

membawa inovasi teknologi yang membawa disrupsi atau perubahan besar dalam kehidupan masyarakat dan bisnis. Sumber daya manusia adalah aset penting bagi bisnis untuk mengatur roda kehidupan, jadi perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang kompetitif dan unggul untuk mendapatkan kinerja terbaik (Prastyo & Frianto, 2020).

Karyawan yang baik juga diperlukan untuk mencapai kinerja organisasi yang optimal. Kinerja setiap karyawan memengaruhi keberhasilan organisasi, jadi setiap organisasi harus mengawasi sumber daya manusianya. Organisasi harus mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pekerja, seperti persepsi dukungan organisasi atau *perceived organizational support (POS)* dan *organizational culture* atau budaya organisasi (Ariarni & Afrianty, 2017).

Sangat banyak fenomena yang terjadi saat ini yang terkait dengan kinerja karyawan. Dengan kinerja karyawan yang baik, suatu organisasi dapat dikategorikan predikat terbaik (Umihastanti & Frianto, 2022).

Tabel 1. 1 Kondisi Indeks Kualitas Pekerja Indonesia 2019-2021

No	Nama	Nilai/Poin
1	Agustus 2019	55,23
2	Februari 2020	52,79
3	Agustus 2020	43,78
4	Februari 2021	44,54

Sumber: Badan Pusat Statistik (2023)

BPS (2023) menyebutkan, kualitas karyawan Indonesia dipengaruhi oleh pandemi. Tabel 1.1 menunjukkan bahwa IKP Indonesia sebesar 43,78 pada Agustus

2020 turun 11,45% dari 55,23 pada Agustus 2019. Dibandingkan dengan Februari 2021, penurunan IKP Indonesia sebesar 8,25% dari 52,79 pada Februari 2020 menjadi 44,54 pada Februari 2021. Namun, terdapat perbaikan IKP sebesar 0,76% dari Agustus 2020 hingga Februari 2021, yang disebabkan oleh perubahan positif dari program pemulihan ekonomi.

Selain itu, budaya dan dukungan organisasi yang baik memastikan bahwa kinerja karyawan dikategorikan dengan baik. Fenomena ini muncul bersamaan dengan kritik lama terhadap dunia kerja. Kritik di dunia kerja pernah dibahas oleh *The Guardian* pada tahun 2018. *The Guardian* adalah surat kabar Inggris yang dimiliki oleh kelompok Guardian Media Group. Grup ini adalah organisasi berita global yang melakukan jurnalisme investigatif tanpa rasa takut, memberikan suara kepada mereka yang tidak berdaya, dan mendorong mereka yang memegang kekuasaan untuk bertanggung jawab. Mereka mengkritik budaya kerja yang tengah berjalan, yang sekarang ini budaya kerja modern tidak lagi relevan (Gallup, 2023).

Selama ini, ada kepercayaan yang kuat bahwa lebih banyak bekerja adalah solusi untuk setiap masalah. Ketika serikat pekerja mulai mempermasalahkan jam kerja, kritik tersebut mulai berpengaruh. Setelah pandemi, kerja hibrida semakin menunjukkan kritik yang mempengaruhi para pengambil keputusan. Selain itu, kampanye untuk meningkatkan kualitas hidup, seperti slogan "*Work Less, Live More*", telah menunjukkan bahwa ada krisis dalam budaya kerja yang membutuhkan perbaikan (Gallup, 2023).

Tabel 1. 2 Evaluasi Kehidupan Karyawan berdasarkan Wilayah Global 2022

Negara	Rank	<i>Thriving</i>	<i>Struggling</i>	<i>Suffering</i>
India	1	14%	64%	23%
Nigeria	2	20%	69%	12%
Iran	3	25%	59%	16%
Rusia	4	31%	63%	6%
Indonesia	5	33%	62%	5%
China	6	39%	55%	6%
Italy	7	45%	49%	6%
Brazil	8	51%	46%	3%
Canada	9	54%	42%	4%
Australia	10	56%	41%	3%

Sumber : Gallup (2023)

Menurut Indeks Evaluasi Kehidupan Gallup, yang mengukur bagaimana orang menilai kesejahteraan mereka saat ini dan perkiraan masa depan, Tabel 1.2 menunjukkan bahwa Indonesia masih berada di urutan ke 5 dari 10 negara dalam tingkat kesejahteraan untuk kategori *thriving*: 33%, *struggling*: 62%, dan *suffering*: 5%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kesejahteraan di Indonesia masih rendah. Dengan demikian, menunjukkan seberapa peduli perusahaan terhadap kesejahteraan karyawannya dengan memberikan dukungan. Dengan kata lain, dukungan yang diberikan oleh organisasi dapat mempengaruhi kelangsungan hidup dan masa depan karyawan, sehingga menghasilkan lebih banyak peningkatan kerja karyawan (Umihastanti & Frianto, 2022).

PT. Duwa Atmimuda merupakan perusahaan industri yang bergerak di bidang *furniture* berbahan dasar logam yang didirikan oleh Bapak Subangkit pada tanggal 18 Desember 1994. Perusahaan berada di Jalan Jambean No. 21, Desa Purworejo, Kecamatan Bae, Kabupaten Kudus. Saat ini PT. Duwa Atmimuda memiliki karyawan produksi sebanyak 287 orang dan staff kantor sebanyak 24 orang meliputi direktur, staff produksi, staff personalia, staff PPC, staff QC, staff *purchasing*, staff ekspor & impor, staff administrasi, staff pengiriman, staff *accounting*, staff pajak, dan *customer service*. PT. Duwa Atmimuda memperkerjakan karyawan sejumlah 287 orang dengan jam kerja selama 7-8 jam per hari. Jika permintaan produk meningkat atau terdapat pekerjaan yang belum selesai tepat waktu maka akan dilakukan lembur (*over time*).

Tabel 1. 3 Jam Kerja Karyawan PT. Duwa Atmimuda Kudus

Hari	Waktu	Istirahat
Senin	08.00 WIB – 16.00 WIB	12.00 – 13.00 WIB
Selasa	08.00 WIB – 16.00 WIB	12.00 – 13.00 WIB
Rabu	08.00 WIB – 16.00 WIB	12.00 – 13.00 WIB
Kamis	08.00 WIB – 16.00 WIB	12.00 – 13.00 WIB
Jumat	08.00 WIB – 16.30 WIB	11.30 – 13.00 WIB
Sabtu	08.00 WIB – 13.00 WIB	12.30 – 13.00 WIB

Sumber : PT. Duwa Atmimuda, 2023

Terdapat pula waktu penambahan kerja atau lembur yang dilakukan mulai pukul 16.00 WIB – 18.00 WIB.

Menurut fenomena yang diamati di PT Duwa Atmimuda, ada beberapa stasiun kerja di mana standar kesehatan dan keselamatan kerja masih belum diterapkan. Sebagai contoh, beberapa operator tidak memakai sepatu yang tertutup, tidak menggunakan sarung tangan, atau tidak menggunakan *earplug* untuk melindungi telinga dari kebisingan yang melampaui batas kebisingan manusia. Selain itu, banyak operator tidak menyadari bahwa banyak dari mereka tidak tahu tentang pentingnya menjaga standar K3 seperti kurangnya kesadaran sejumlah operator mengenai pentingnya menggunakan masker dengan benar, serta ketika sedang melakukan kegiatan pengelasan terdapat operator yang tidak menggunakan alat pelindung untuk mata.

Di sisi lain, PT. Duwa Atmimuda bekerja sama dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kudus untuk mengadakan pelatihan dan pendidikan tentang keselamatan kerja, pengujian lingkungan, dan faktor psikologi kerja. Perwakilan dari karyawan mengikuti latihan ini. Namun, masalah yang terjadi menunjukkan bahwa perusahaan dan karyawan belum dapat menciptakan budaya kerja organisasi yang baik. Kurangnya pelatihan K3 yang harus dilakukan secara teratur untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan dukungan kepada karyawan, yang berdampak pada keterikatan kerja karyawan di perusahaan.

Kurangnya keterikatan kerja di PT. Duwa Atmimuda dapat ditunjukkan dengan kurangnya komunikasi antara *customer service* dengan staff administrasi yang mengakibatkan data pesanan yang sudah selesai dikirim ke *customer* masih masuk ke dalam daftar produksi. Penjadwalan mesin yang kurang optimal pada beberapa rantai produksi sehingga mengakibatkan penumpukan pesanan dan

keterlambatan dalam pengiriman pesanan kepada *customer*. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa kurangnya *employee engagement* atau keterikatan kerja karyawan PT. Duwa Atmimuda dengan perusahaan sehingga menimbulkan miskomunikasi antar karyawan dengan atasan yang akan mengganggu kualitas kinerja karyawan dan berdampak pada keberlangsungan perusahaan.

Perceived organizational support perlu diterapkan untuk menjaga *employee engagement* dan kinerja karyawan. Hal tersebut dapat ditunjukkan dengan pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan, promosi naik jabatan dan beberapa tunjangan untuk karyawan. Pada hasil observasi di PT. Duwa Atmimuda, perusahaan masih kurang dalam memberikan pelatihan dan pengembangan, promosi, *reward* maupun tunjangan untuk karyawan sebagai bentuk dukungan yang diberikan perusahaan untuk karyawan.

Jika perusahaan memperhatikan dan menghargai kinerja karyawannya dengan memberikan kompensasi, promosi, dan pengakuan, karyawan akan terus menunjukkan perilaku yang dapat membantu mencapai tujuan perusahaan, yang berarti mereka akan bekerja lebih keras. Sebaliknya, jika karyawan merasa bahwa perusahaan tidak memperhatikan dan tidak menghargai keberadaannya, mereka akan merasa tidak nyaman dan akan berdampak pada kinerja karyawan (Mujiasih, 2015).

Tabel 1. 4 Jumlah Mutasi/Karyawan Keluar dari Perusahaan Per Juni-Oktober 2023

Bulan	Keterangan		Jumlah Karyawan Keluar
	PHK	Keluar Kemauan Sendiri	
Juni	0	2	2
Juli	0	1	1
Agustus	0	3	3
September	0	5	5
Oktober	10	1	11

Sumber : PT. Duwa Atmimuda, Data Diolah (2023)

Berdasarkan dari data Tabel 1.4 terlihat bahwa perkembangan jumlah tenaga kerja yang keluar pada 5 bulan terakhir cenderung meningkat. Tercatat ada 11 karyawan yang keluar dengan kemauan sendiri sejak bulan Juni sampai dengan Oktober dan karyawan yang terkena PHK sebanyak 10 karyawan di bulan Oktober 2023. Dilakukan PHK atau pengurangan karyawan dikarenakan PT. Duwa Atmimuda mengalami penurunan dalam pemenuhan target produksi penjualan sehingga perusahaan memilih untuk mengurangi jumlah karyawan di bulan Oktober 2023. Banyaknya jumlah karyawan yang keluar dalam 5 bulan terakhir, menunjukkan bahwa kurangnya tingkat *employee engagement* antara karyawan dengan perusahaan. Adapun tingkat absensi karyawan pada PT. Duwa Atmimuda Kudus dapat dilihat pada Tabel 1.5.

Tabel 1. 5 Jumlah Absensi Karyawan Per September-Oktober 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Absen/Mangkir (Tanpa Keterangan)	Jumlah Absen (Tanpa Keterangan)
September	287 karyawan	88 karyawan	148 hari
Oktober	287 karyawan	100 karyawan	172 hari

Sumber : PT. Duwa Atmimuda, Data Diolah (2023)

Dari Tabel 1.5 dapat dilihat bahwa dari jumlah karyawan yang tidak masuk kerja dengan tanpa keterangan mengalami peningkatan dari bulan September sampai dengan Oktober yaitu dari 88 karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan menjadi 100 karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan di bulan Oktober. Begitu juga dengan lamanya absensi/ketidakhadiran karyawan selama bulan September sampai dengan Oktober cenderung mengalami peningkatan. Menurut hasil wawancara dengan Bapak Thooyib Andriyas selaku Kepala Bagian di PT. Duwa Atmimuda, mengatakan bahwa di tahun 2022 pernah terjadi pelanggaran budaya organisasi di perusahaan yang dilakukan oleh 4 orang karyawannya. Hal yang dilakukan karyawannya yaitu melakukan hal yang tidak sepatutnya dilakukan pada saat jam kerja. Sehingga, atas kejadian tersebut 4 karyawan dikeluarkan dari perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan kurang dalam hal menerapkan *organizational culture* atau budaya organisasi yang sudah ditentukan oleh PT. Duwa Atmimuda Kudus.

Kinerja karyawan di Indonesia sangat dipengaruhi oleh *perceived organizational support* dan *organizational culture*. *Engagement* karyawan juga berdampak pada hasil yang dihasilkan oleh karyawan di Indonesia. Sampai saat ini,

banyak perusahaan di Indonesia masih kurang memperhatikan kinerja karyawan dan apa yang diperlukan untuk meningkatkan keterampilan mereka.

Perusahaan umumnya memberikan dukungan positif yang bermanfaat bagi karyawan. Karyawan dengan *perceived organizational support* yang tinggi akan lebih baik dalam kinerjanya. Selain itu, *perceived organizational support* menghasilkan balasan dalam bentuk keterlibatan atau *employee engagement* (Ariarni & Afrianty, 2017).

Budaya organisasi yang baik juga akan memberikan kondisi dan lingkungan kerja yang sesuai bagi karyawan jika budaya tersebut dianggap cocok dan mampu mendukung kemajuan dan kesejahteraan karyawan (Kharisma *et al.*, 2019). Budaya organisasi menawarkan fasilitas untuk membimbing karyawan sesuai dengan pekerjaan mereka untuk meningkatkan kemampuan mereka dan meningkatkan komitmen mereka terhadap perusahaan (Humairoh & Wardoyo, 2017).

Semua orang memiliki kemampuan untuk berpartisipasi dalam berbagai jenis aktivitas. Kemampuan bertindak ini dapat diajarkan kepada manusia, baik secara alami (ada sejak lahir) atau melalui pendidikan. Meskipun manusia memiliki kemampuan untuk berperilaku tertentu, perilaku tersebut hanya terjadi pada waktu tertentu saja. Kinerja karyawan sangat penting bagi organisasi, kinerja yang baik akan membantu perusahaan mencapai tujuan dan mempertahankan keunggulan kompetitif (Yuliawan & Salain, 2023).

Pemimpin perusahaan harus mengetahui tingkat kepuasan karyawannya. Apabila kepuasan karyawan mencapai tingkat tertinggi, maka karyawan akan memiliki sikap yang lebih kuat terhadap perusahaan. Maka dari itu perlu untuk

mengetahui mengenai pengaruh dari *perceived organizational support* dan *organizational culture* terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement* sebagai variabel intervening.

Menurut penelitian terdahulu dari Ariarni & Afrianty (2017) menunjukkan bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan Sihag (2020) juga menunjukkan bahwa *perceived organizational support* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian dari Fitriani *et al* (2022) yang menyatakan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dari Susmiati & Ketut (2015) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *organizational culture* merupakan faktor kritis yang dapat memprediksi keinginan karyawan untuk meningkatkan kualitas kerja perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian, dapat menyimpulkan bahwa *organizational culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun perbedaan hasil penelitian dari Khasanah (2019) menunjukkan bahwa secara parsial *organizational culture* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut pendapat dari penelitian Fitriani *et al* (2022) yang menyatakan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *employee engagement*. Sedangkan menurut Wahyuni (2019) *perceived organizational support* tidak berpengaruh terhadap *employee engagement*. Menunjukkan ada atau tidaknya *perceived organizational support* maka tidak dapat menjadikan *employee engagement* pada diri karyawan meningkat.

Menurut hasil penelitian dari Humairoh & Wardoyo (2017) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *organizational culture* terhadap *employee engagement*. Menurut Nurcholis & Budi (2021) peran *organizational culture* untuk meningkatkan *employee engagement* juga cukup besar dibandingkan peningkatan *employee engagement*. Namun adapun perbedaan pendapat dari penelitian Sarumpaet & Tajib (2023) menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif antara *organizational culture* terhadap *employee engagement*. Artinya, budaya yang terdapat pada organisasi tidak mempengaruhi keterikatan kerja dalam menjalankan tugas.

Menurut Renaldy (2021) menunjukkan bahwa *employee engagement* secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja. Sedangkan menurut Haedar *et al* (2021) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat *engagement* yang tinggi tidak selalu diikuti dengan peningkatan kinerja yang baik.

Dari penelitian di atas terdapat kesenjangan antara variabel *perceived organizational support* dan *organizational culture* terhadap kinerja karyawan, *perceived organizational support* dan *organizational culture* terhadap *employee engagement*, serta tidak adanya pengaruh yang signifikan antara *employee engagement* terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu menarik untuk dilakukan penelitian selanjutnya pada PT. Duwa Atmimuda Kudus.

Permasalahan yang timbul di PT. Duwa Atmimuda harus diupayakan agar dapat diatasi dengan baik, maka diperlukan upaya-upaya seperti memberikan dukungan organisasi seperti pemberian *reward*, memberikan pelatihan, pengembangan, dan tunjangan kepada karyawan untuk membangkitkan kinerja dan

keterikatan kerja masing-masing individu karyawan. Menciptakan suasana serta budaya kerja yang lebih kondusif perlu dilakukan agar terciptanya kenyamanan dalam bekerja. Komunikasi antar karyawan juga harus diperhatikan dalam hal ini karena komunikasi antar karyawan diperlukan untuk mencapai kinerja yang baik dan ideal yang akan membangun keterikatan kerja antara karyawan dan perusahaan. Keadaan tersebut yang melatarbelakangi peneliti untuk melakukan penelitian yang selanjutnya. Judul yang diangkat yaitu **“PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN *ORGANIZATIONAL CULTURE* TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI *EMPLOYEE ENGAGEMENT* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT. DUWA ATMIMUDA KUDUS).”**

1.2 Ruang Lingkup

Agar permasalahan tidak menyimpang dari apa yang diharapkan, maka perlu adanya pembatasan masalah yang berguna untuk memudahkan penulis dalam melakukan penelitian. Maka dalam penelitian ini peneliti membatasi permasalahan sebagai berikut :

- a. Objek penelitian pada PT. Duwa Atmimuda Kudus.
- b. Variabel yang dikaji terkait penelitian yaitu *Perceived Organizational Support* dan *Organizational Culture* (eksogen), Kinerja Karyawan (endogen) dan *Employee Engagement* (intervening).
- c. Responden penelitian adalah sebagian karyawan yang berjumlah 167 karyawan.
- d. Waktu penelitian dilaksanakan 1 bulan setelah seminar proposal.

1.3 Perumusan Masalah

Terdapat beberapa permasalahan dari hasil observasi peneliti yaitu :

- a. Terjadi miskomunikasi dan kurangnya kesadaran karyawan sehingga sering terjadi kesalahan dalam pemrosesan pesanan. Hal tersebut menandakan kinerja karyawan yang tidak fokus pada saat jam kerja. Kemudian, banyak sekali karyawan yang tidak hadir tanpa surat keterangan dan dengan kurun waktu yang relatif lama. Hal tersebut akan berdampak pada kinerja perusahaan. (Tabel 1.5)
- b. Kurangnya keterikatan kerja antara karyawan dengan perusahaan. Dapat dilihat masih banyak karyawan yang keluar atau mengundurkan diri atas kemauan sendiri per periode Juni-Oktober 2023. Perusahaan juga mengalami penurunan target penjualan sehingga mengurangi jumlah karyawan dengan melakukan PHK di bulan Oktober 2023. (Tabel 1.4)
- c. Mengenai jam kerja karyawan, dijelaskan bahwa PT. Duwa Atmimuda mempekerjakan karyawan selama 7-8 jam/hari dalam 6 hari kerja. Jika permasalahan mengenai fasilitas yang tidak memenuhi standar K3, kondisi kerja yang kurang mendukung, dan banyaknya ketidakhadiran terus terjadi, maka akan mengganggu kinerja karyawan selama jam kerja. Hal tersebut akan mempengaruhi kinerja karyawan dan hasil yang akan didapat oleh perusahaan. (Tabel 1.3)

Dari rumusan masalah/masalah penelitian tersebut dibentuklah pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan PT. Duwa Atmimuda Kudus?
2. Bagaimana pengaruh *organizational culture* terhadap kinerja karyawan PT. Duwa Atmimuda Kudus?
3. Bagaimana pengaruh *perceived organizational support* terhadap *employee engagement* PT. Duwa Atmimuda Kudus?
4. Bagaimana pengaruh *organizational culture* terhadap *employee engagement* PT. Duwa Atmimuda Kudus?
5. Bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan PT. Duwa Atmimuda Kudus?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat ditentukan tujuan untuk penelitian ini. Tujuan penelitian yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan PT. Duwa Atmimuda Kudus.
2. Menganalisis pengaruh *organizational culture* terhadap kinerja karyawan PT. Duwa Atmimuda Kudus.
3. Menganalisis pengaruh *perceived organizational support* terhadap *employee engagement* PT. Duwa Atmimuda Kudus.
4. Menganalisis pengaruh *organizational culture* terhadap *employee engagement* PT. Duwa Atmimuda Kudus.

5. Menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan PT. Duwa Atmimuda Kudus.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *perceived organizational support* dan *organizational culture* terhadap kinerja karyawan melalui *employee engagement* di PT. Duwa Atmimuda Kudus.

b. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini adalah sebagai bahan masukan dan pertimbangan mengenai kinerja karyawan guna mewujudkan adanya sumber daya manusia yang potensial pada PT. Duwa Atmimuda Kudus. Diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan dalam mengendalikan jalannya roda organisasi dengan menjadikan *perceived organizational support* dan *organizational culture* yang baik dan terkoordinir, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan sikap *engagement* pada karyawan agar terwujudnya tujuan PT. Duwa Atmimuda Kudus.