

ABSTRAK

Perkembangan industri perbankan yang semakin kompetitif menuntut organisasi untuk terus meningkatkan kinerja karyawan guna menjaga keberlanjutan dan daya saing. Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis dan sistem kerja, tetapi juga oleh faktor psikologis yang berkaitan dengan sikap dan persepsi karyawan terhadap pekerjaan serta organisasi. Dalam konteks tersebut, keterikatan kerja dan kepuasan kerja menjadi faktor penting yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. Namun, pengaruh kedua faktor tersebut terhadap kinerja karyawan tidak selalu berjalan secara optimal apabila tidak didukung oleh persepsi karyawan terhadap dukungan yang diberikan oleh organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keterikatan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan dukungan organisasi yang dirasakan (*Perceived Organizational Support/POS*) sebagai variabel mediasi pada PT BPR Bank Boyolali.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 132 responden. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator-indikator yang diadaptasi dari teori dan penelitian terdahulu, kemudian diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling–Partial Least Squares* (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS, yang digunakan untuk menguji pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, serta peran mediasi antarvariabel dalam model penelitian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterikatan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, dukungan organisasi yang dirasakan juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan serta berperan sebagai mediator parsial dalam hubungan antara keterikatan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh tingkat keterikatan dan kepuasan kerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh sejauh mana karyawan merasakan dukungan, perhatian, dan penghargaan dari organisasi. Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis melalui penguatan *Social Exchange Theory* serta implikasi praktis bagi organisasi dalam merancang kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Kata kunci: keterikatan kerja, kepuasan kerja, dukungan organisasi yang dirasakan, kinerja karyawan.