

ABSTRAK

Turnover Intention muncul ketika karyawan merasa ingin keluar dari tempat kerja mereka. Penelitian ini menginvestigasi dampak *Organizational Citizenship Behaviour*, *Psychological Capital* dan *Work Engagement* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT Bank Mandiri KCP Pandanaran. Penelitian dapat memberikan pemahaman yang berharga kepada manajer sumber daya manusia dan pihak-pihak terkait dalam organisasi untuk merancang strategi yang dapat mengurangi tingkat *turnover*, meningkatkan tingkat retensi karyawan, meningkatkan kesejahteraan keseluruhan organisasi serta dapat digunakan sebagai referensi terhadap penelitian selanjutnya.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain studi *cross sectional*. Populasi dan sample dalam penelitian ini adalah 70 karyawan PT Bank Mandiri KCP Pandanaran dengan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian menggunakan metode sensus dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Variabel dalam penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behaviour* (X1), *Psychological Capital* (X2), *Work Engagement* (X3), dan *Turnover Intention* (Y). Teknik analisis menggunakan analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, uji korelasi *Pearson*, dan uji determinasi dengan bantuan *IBM SPSS 26 for Windows*.

Hasil penelitian ini menunjukkan *Organizational Citizenship Behaviour* dan *Psychological Capital* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, sedangkan *Work Engagement* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Kata Kunci: *Organizational Citizenship Behaviour*, *Psychological Capital*, *Work Engagement*, *Turnover Intention*.