

**PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR,
PSYCHOLOGICAL CAPITAL DAN WORK ENGAGEMENT
TERHADAP TURNOVER INTENTION
(Studi pada Karyawan PT Bank Mandiri KCP Pandanaran)**

Hanif Prasetya Adi, Suharnomo¹

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

ABSTRACT

In the current era, many companies are paying close attention to employee turnover rates, as high turnover can have detrimental effects on a company. Maintaining employee retention is a vital strategy that can significantly impact a company's quality. In addition to striving for employee retention, companies must also pay attention to the workload they face. This study employed a quantitative method with a cross-sectional study design. The population and sample in this research comprised 70 employees of PT Bank Mandiri KCP Pandanaran, selected using saturation sampling technique. Data collection was conducted through a census method utilizing a questionnaire as the data collection tool. This research aims to analyze the impact of are Organizational Citizenship Behaviour, Psychological Capital, and Work Engagement on Turnover Intention in PT Bank Mandiri KCP Pandanaran. The research results show that higher Organizational Citizenship Behaviour will result in lower Turnover Intention. Psychological Capital also has an influence in reducing Turnover Intention. Work Engagement does not have an impact on the level of Turnover Intention. PT Bank Mandiri KCP Pandanaran can Maintaining good relationships with employees is a crucial step in creating a sense of ownership and loyalty towards the company. This can be achieved by recognizing employee contributions, strengthening relationships, fostering a positive work environment, and providing additional support such as improving workplace facilities and enhancing security. When employees feel valued and fully supported, they are more likely to provide more positive and responsive feedback. As a result, employees will feel more comfortable in their roles and will not consider leaving the company.

Keywords: turnover intention, organizational citizenship behaviour, psychological capital, work engagement

PENDAHULUAN

Niat berpindah karyawan adalah isu umum yang sering muncul di berbagai organisasi, yang dapat dianggap sebagai permasalahan serius karena dapat menyebabkan stres yang signifikan bagi karyawan dan mengurangi tingkat loyalitas serta dedikasi mereka terhadap pekerjaan. *Turnover intention* dapat terjadi di berbagai jenis organisasi dalam konteks operasional bisnis, terutama di sektor perbankan. Dalam paradigma klasik, *turnover intention* terjadi ketika manfaat yang diperoleh dari pindah posisi dinilai lebih besar daripada manfaat yang diperoleh dari tetap tinggal. Namun, secara konseptual, biaya dan manfaat tidak hanya terbatas pada faktor-faktor yang nyata, seperti gaji atau peluang

¹ Corresponding author

promosi, tetapi juga harus mencakup seluruh aspek lingkungan organisasi yang dianggap berharga oleh individu.

Dilihat dari permasalahan yang muncul, membuat minat terhadap konsep *turnover intention* tumbuh (Ladelsky & Lee, 2022). *Turnover intention* merupakan sebuah fenomena karyawan yang dengan sengaja meninggalkan organisasi. *Turnover intention* adalah cara karyawan mempertimbangkan kondisi kerja di dalam sebuah organisasi dan situasi ekonomi negara secara menyeluruh, yang mendorong mereka untuk mencari peluang pekerjaan yang lebih baik dan secara sukarela meninggalkan perusahaan bentuk konflik antara dua peran, dimana paksaan yang berasal dari pekerjaan tidak dapat didamaikan dengan tuntutan atau tanggung jawab keluarga (Kaur & Kaur, 2023).

Oleh karena itu, penting untuk memahami *turnover intention* dapat dipengaruhi oleh *organizational citizenship behaviour*. *Organizational citizenship behaviour* merupakan perilaku diskresi karyawan yang berkontribusi secara efektif terhadap fungsi organisasi secara tidak formal (Benuyenah, 2021). Demikian pula, *psychological capital* dalam yang merupakan tingkat psikologis positif individu yang ditandai dengan adanya kekuatan (*self-efficacy*), optimism (*optimism*), harapan (*hope*), dan ketahanan (*resilency*) yang menandakan seseorang memiliki rasa kebanggaan terhadap organisasinya sehingga dapat mempertahankan dirinya untuk meningkatkan karir (Ephrem et al., 2019). Kemudian terdapat *work engagement* didefinisikan sebagai keadaan pikiran yang berhubungan dengan pekerjaan yang positif dan memuaskan yang ditandai dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penyerapan (*absorption*) (Schaufeli, 2017). Konsep tersebut menjadi semakin penting akhir-akhir ini karena bukti penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang terlibat pada keterikatan kerja akan berkinerja lebih baik dibandingkan karyawan yang lain (Dunlop & Scheepers, 2023).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *organizational citizenship behaviour*, *psychological capital*, dan *work engagement* terhadap *turnover intention*. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang membutuhkan dan memerlukannya.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* terhadap *Turnover Intention*

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) merujuk pada perilaku sukarela yang tidak menjadi bagian dari tugas formal seorang karyawan, namun berdampak pada suasana psikologis dan sosial di tempat kerja. Berdasarkan penelitian sebelumnya, *organizational citizenship behaviour* yang rendah dapat menunjukkan kurangnya kemauan untuk melakukan lebih dari tugas-tugas dasar pekerjaan mereka. Hal ini dapat menyebabkan berkurangnya kolaborasi, kurangnya kerja tim, dan menurunnya rasa komitmen terhadap organisasi. Hal tersebut akan menyebabkan tingginya *turnover* (Lee & Gong, 2023).

Ada beberapa alasan yang menyebabkan karyawan memiliki niatan keluar dari organisasi maupun instansinya, namun alasan paling umum adalah ketidakpuasan terhadap pekerjaan (Muaja et al., 2021). Seorang karyawan tidak merasa terlibat dalam kesuksesan organisasi atau budayanya, mereka mungkin menjadi tidak bersemangat dan lebih cenderung meninggalkan perusahaan. Jadi, sebagai cara untuk menghindari pengurangan jumlah karyawan, organisasi perlu menciptakan kondisi kerja yang memadai di berbagai tingkatan. Literatur sebelumnya telah dengan jelas mengidentifikasi bahwa *organizational citizenship behaviour* memiliki dampak signifikan pada *turnover intention* (Lakoy et al., 2023). Lee & Gong (2023) juga menemukan bahwa *organizational citizenship behaviour* memiliki dampak langsung negatif yang signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Kuala Mina Persada.

H₁: *Organizational Citizenship Behaviour* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Turnover Intention*

Psychological capital pada dasarnya didasarkan bagian dari karakteristik individu yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis (Theodora & Ratnaningsih, 2018). Ini mencakup pemahaman tentang diri sendiri, sikap terhadap pekerjaan, standar moral, dan pandangan hidup. Individu dengan tingkat *psychological capital* yang tinggi cenderung memiliki rasa percaya diri, ketekunan, kemampuan untuk merencanakan masa depan, dan kesiapan untuk mengatasi tantangan di masa mendatang (Anggraini & Fajrianti, 2019). *Psychological capital* menekankan pada perilaku positif di lingkungan organisasi yang terkait dengan pertanyaan mengenai identitas, atribut, dan potensi individu untuk bertindak secara positif

Karyawan dengan tingkat *psychological capital* yang tinggi cenderung lebih termotivasi, memiliki ketahanan yang lebih baik, dan kurang cenderung untuk mencari pekerjaan lain. Ketika karyawan memiliki tingkat *psychological capital* yang rendah, mereka mungkin cenderung merasa kurang termotivasi, kurang percaya diri, dan kurang mampu mengatasi tantangan atau hambatan yang muncul di lingkungan kerja. Hal ini dapat mengarah pada penurunan produktivitas, kinerja rendah, dan ketidakpuasan kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan keinginan untuk meninggalkan perusahaan (Nwanzu & Babalola, 2019). Sebuah studi yang dilakukan Samson & Suliystiorini (2020) menunjukkan jika adanya *psychological capital* menunjukkan jika individu tersebut memiliki human capital berupa ketrampilan dan pengetahuan yang dapat digunakan dalam peningkatan produktivitas dan mengurangi *turnover intention*. Rahmah & Nurtjahjanti (2020) juga menemukan bahwa semakin tinggi tingkat *psychological capital* yang dimiliki karyawan, semakin rendah tingkat *turnover intention*, dan sebaliknya.

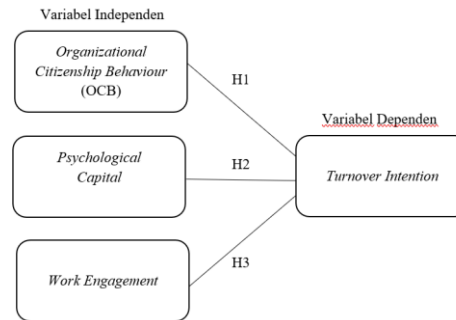
H₂: *Psychological Capital* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Pengaruh *Work Engagement* terhadap *Turnover Intention*

Work engagement menunjukkan individu yang memiliki tingkat rasa ingin tahu dan keinginan untuk mengeksplorasi yang tinggi cenderung mencari cara untuk meningkatkan kinerja mereka, yang kemudian mendorong karyawan untuk aktif terlibat dalam pekerjaan mereka (Håvold et al., 2021). Sebagai hasilnya, pengalaman emosional positif yang dialami oleh karyawan dapat meningkatkan fokus mereka dalam melakukan tugas dan mencapai tingkat kinerja individu yang tinggi. Dengan demikian, kinerja yang tinggi dari karyawan dapat berkontribusi pada kesejahteraan yang baik dan efektivitas kerja yang lebih besar (Sonnetag, 2017).

Penelitian terbaru menunjukkan bahwa hubungan antara *work engagement* dan *turnover intention* menunjukkan adanya pengaruh negatif. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hidayatullah et al (2019) menunjukkan adanya karyawan yang dapat memenuhi tuntutan pekerjaan dan menemukan makna dalam pengalaman kerja cenderung memiliki tingkat niat berpindah yang rendah. Harter et al (2002) dalam penelitiannya menyebutkan ketika karyawan memiliki tingkat *Work Engagement* yang rendah, mereka mungkin cenderung kurang terlibat dalam pekerjaan, kurang bersemangat, dan kurang fokus. Hal ini dapat mengakibatkan penurunan produktivitas, kinerja rendah, dan kurangnya rasa pencapaian yang dapat memicu keinginan untuk mencari peluang lain di tempat lain yang menawarkan lingkungan kerja yang lebih menarik atau memuaskan. Selain itu, rendahnya *Work Engagement* juga dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

H₃: *Work Engagement* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.



Sumber: Ria Andriani (2020)

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa variabel bebas memiliki arti, yaitu dimana variabel ini akan mempengaruhi atau menjadi penyebab terjadinya atau timbulnya variabel dependen. Penelitian ini memiliki tiga variabel independen dan satu variabel dependent yaitu *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*, *Psychological Capital*, dan *Work Engagement* berpengaruh pada satu variabel dependen yaitu Turnover Intention.

Penentuan Sampel

Sugiyono (2019) menyebutkan dalam konteks penelitian kuantitatif, populasi dan sampel merupakan dua aspek yang esensial yang memengaruhi hasil penelitian serta kemampuannya untuk memberikan jawaban terhadap pertanyaan penelitian. Populasi merujuk pada total individu atau kelompok yang menjadi sumber data, yang nantinya hasilnya akan digeneralisasikan. Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari 70 karyawan tetap yang bekerja di Bank Mandiri KCP Pandanaran. Di sisi lain, sampel merupakan bagian dari populasi yang dipilih melalui prosedur tertentu, dengan tujuan untuk menyelidiki atau mempelajari karakteristik tertentu.

Sampel dalam penelitian ini merupakan representasi dari populasi yang diteliti. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sensus dan dasar pengambilan keputusan sample menggunakan Non-Probability Sampling Design teknik sampling jenuh. Keputusan menggunakan teknik ini didasarkan pada ukuran populasi penelitian yang terbatas (Sugiyono, 2019). Sebanyak 70 karyawan tetap dari Bank Mandiri KCP Pandanaran dijadikan sampel dalam penelitian ini.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan analisis kuantitatif yang cara pengolahan datanya menggunakan metode statistik yang disajikan dalam bentuk angka-angka dalam pembahasannya (Sugiyono 2015). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena data yang dikumpulkan berupa angka-angka, dan analisisnya menggunakan statistik yang diperoleh dari data primer melalui kuesioner yang disebar di lapangan. Data tersebut kemudian telah diolah menjadi data sekunder yang siap untuk dianalisis menggunakan alat analisis. Analisis data dilakukan dengan memanfaatkan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*).

Analisis yang pertama dilakukan adalah dengan analisis angka indeks jawaban yang dilanjutkan dengan analisis kelayakan instrumen yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Syarat pengujian selanjutnya adalah dengan analisis asumsi klasik, pada penelitian ini analisis asumsi klasik yang dilakukan terdiri dari uji normalitas, linearitas, multikolinearitas, dan heterokedasitas. Kemudian uji selanjutnya adalah uji hipotesis yang terdiri dari uji regresi linier berganda, uji t parsial, uji f simultan, uji korelasi pearson dan uji koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Sampel Penelitian

Kuesioner akan dibagikan kepada 70 karyawan tetap PT Bank Mandiri KCP Pandanaran dengan kriteria pendidikan minimal Diploma sesuai dengan kriteria yang sudah ditentukan diawal ketika menentukan sampel dari populasi yang ada. Responden dikelompokkan ke dalam beberapa kriteria. Berikut merupakan gambaran umum responden yang telah mengisi kuesioner tersebut.

Tabel 1
Gambaran Umum Responden

JK	No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase	U	No	Usia	Frekuensi	Persentase
	1.	Laki-laki	46	66%		1.	Kurang dari 25 tahun	19	27%
2.	Perempuan	24	34%	2.	25-30 tahun	30	43%		
Jumlah			70	100%	3.	31-35 tahun	15	21%	
MK	No	Usia	Frekuensi	Persentase	4.	36-40 tahun	6	9%	
	1.	1 – 2 tahun	12	17%	Jumlah			70	100%
	2.	2 – 5 tahun	30	43%	PT	No	Usia	Frekuensi	Persentase
	3.	5 – 10 tahun	22	31%		1.	Diploma/Akademi	19	27%
	4.	10 – 13 tahun	6	9%		2.	S1	35	50%
Jumlah			70	100%		3.	S2	16	23%
Jumlah			70	100%	Jumlah			70	100%

Sumber: Data primer yang diolah pribadi, 2024

Keterangan:

- JK : Jenis Kelamin
- MK : Masa Kerja
- U : Usia
- PT : Pendidikan Terakhir

Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode analisis faktor di aplikasi *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS). Suatu indicator instrumen apabila memiliki nilai kritis koefisien korelasi (r) sebesar 0,30 dan level signifikansi 5% (0,05). Berikut adalah uji validitas yang terdiri dari 70 responden dari karyawan PT Bank Mandiri KCP Pandanaran.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Total Correlation	Sig.	Keterangan
<i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (X1)	X1.1	0,763	0,000	Valid
	X1.2	0,692	0,000	Valid
	X1.3	0,537	0,000	Valid
	X1.4	0,547	0,000	Valid
	X1.5	0,514	0,000	Valid
	X1.6	0,699	0,000	Valid
	X1.7	0,534	0,000	Valid
<i>Psychological Capital</i> (X2)	X2.1	0,867	0,000	Valid
	X2.2	0,843	0,000	Valid
	X2.3	0,799	0,000	Valid
	X2.4	0,833	0,000	Valid

	X2.5	0,794	0,000	Valid
	X2.6	0,806	0,000	Valid
	X2.7	0,711	0,000	Valid
<i>Work Engagement</i> (X3)	X3.1	0,799	0,000	Valid
	X3.2	0,853	0,000	Valid
	X3.3	0,784	0,000	Valid
	X3.4	0,848	0,000	Valid
	X3.5	0,765	0,000	Valid
	X3.6	0,737	0,000	Valid
	X3.7	0,802	0,000	Valid
<i>Turnover Intention</i> (Y1)	Y1.1	0,871	0,000	Valid
	Y1.2	0,863	0,000	Valid
	Y1.3	0,751	0,000	Valid
	Y1.4	0,806	0,000	Valid
	Y1.5	0,782	0,000	Valid
	Y1.6	0,790	0,000	Valid
	Y1.7	0,710	0,000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah pribadi, 2024

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh kuesioner dari variabel penelitian memiliki nilai korelasi (r) > 0,361 dan nilai sig. < 0,05. Ini menandakan bahwa seluruh item pertanyaan kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan pada masing-masing variabel menggunakan SPSS 26. Nilai masing-masing variabel dapat dikatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach's alpha > 0,60 (Ghozali, 2018). Berikut adalah hasil uji reliabilitas pada penelitian ini.

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Standard Nilai	Keterangan
<i>Turnover Intention</i>	0,904	0,60	Reliabel
OCB	0,723	0,60	Reliabel
<i>Psychological Capital</i>	0,795	0,60	Reliabel
<i>Work Engagement</i>	0,903	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah pribadi, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan dapat terlihat bahwa nilai Cronbach Alpha (α) dari setiap variabel penelitian > 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan yang terdapat pada kuesioner andal atau semua variabel yang diteliti reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak.

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas

Model	Sig.	Keterangan
X1, X2, X3 Terhadap Y	0,067	Normalitas Terpenuhi

Sumber: Data primer yang diolah pribadi, 2024

Berdasarkan hasil dari uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov dapat diketahui bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal, karena nilai sig dari variabel sebesar $0,067 > 0,05$ maka asumsi normalitas terpenuhi.

Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak (Ghozali, 2018). Data yang baik seharusnya memiliki hubungan linier antara variabel dependen dan variabel independen.

Tabel 5
Hasil Uji Linearitas

Model	Sig. linearity	Keterangan
X1 terhadap Y	0,000	Linier
X2 terhadap Y	0,000	Linier
X3 terhadap Y	0,000	Linier

Sumber: Data primer yang diolah pribadi, 2024

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai sig. linearity kurang dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan jika semua hubungan antar variabel linear.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas.

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Perhitungan		Keterangan
	Tolerance	VIF	
<i>OCB</i>	0,350	2,861	Tidak terjadi Multikolinieritas
<i>Psychological Capital</i>	0,270	3,703	Tidak terjadi Multikolinieritas
<i>Work Engagement</i>	0,188	5,321	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber: Data primer yang diolah pribadi, 2024

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel, dapat dilihat bahwa seluruh variabel memiliki tolerance dan VIF berada pada $> 0,10$ dan < 10 . Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa persamaan model regresi tidak mengandung masalah multikolinearitas yang artinya tidak ada korelasi antara variabel-variabel bebas sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Heterokedasitas

Uji Glejser digunakan untuk mengevaluasi adanya ketidakseimbangan varian residual dalam model regresi atau keberadaan heteroskedastisitas.

Tabel 7
Hasil Uji Heterokedasitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.336	1.293		2.579	.012
	<i>OCB</i>	-.138	.096	-.291	-	.156
	<i>Psychological</i>	-.114	.100	-.264	-	.256

	<i>Capital</i>				1.146	
	<i>Work Engagement</i>	.216	.115	.519	1.880	.064

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data primer yang diolah pribadi, 2024

Berdasarkan hasil uji heterokedasitas menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari variabel OCB, Psychological Capital, dan Work Engagement lebih dari 0,05. Variabel OCB memiliki nilai signifikansi 0,156 > 0,05. Pada variabel Psychological Capital memiliki nilai signifikansi 0,256 > 0,05. Variabel Work Engagement memiliki nilai signifikansi 0,64 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas antar variabel independent dalam model regresi.

Uji Regresi Linier Berganda

Uji Regresi Linear Berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 8
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statitics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	39,775	2,184		18,208	,000		
<i>OCB</i>	-,341	,163	-,263	-2,093	,040	,350	2,861
<i>Psychological Capital</i>	-,400	,169	-,338	-2,370	,021	,270	3,703
<i>Work Engagement</i>	-,295	,194	-,260	-1,520	,133	,188	5,321

Sumber: Data primer yang diolah pribadi, 2024

$$\hat{Y} = 39,775 - 0,341 X_1 - 0,400 X_2 - 0,295 X_3 + e$$

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda menunjukkan konstanta a sebesar 39,775 artinya jika variabel OCB, Psychological Capital dan Work Engagement tidak dimasukan ke dalam penelitian maka tingkat Turnover Intention karyawan Bank Mandiri KCP Pandanaran masih meningkat sebesar 39,775%. Nilai koefisien b1 = -0,341 artinya variabel OCB menurunkan Turnover Intentions pada karyawan Bank Mandiri KCP Pandanaran sebesar 0,341 % dengan asumsi variabel independen yang lain konstan. Nilai koefisien b2 = -0,400 artinya variabel Psychological Capital menurunkan Turnover Intentions pada karyawan Bank Mandiri KCP Pandanaran sebesar 0,400 % dengan asumsi variabel independen yang lain konstan. Nilai koefisien b3 = -0,295 artinya variabel Work Engagement menurunkan Turnover Intentions pada karyawan Bank Mandiri KCP Pandanaran sebesar 0,295 % dengan asumsi variabel independen yang lain konstan.

Uji Parsial t

Menurut Ghozali (2018) uji t dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen pada variabel dependen

Tabel 9
Hasil Uji Parsial t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statitics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

(Constant)	39,775	2,184		18,208	,000		
<i>OCB</i>	-,341	,163	-,263	-2,093	,040	,350	2,861
<i>Psychological Capital</i>	-,400	,169	-,338	-2,370	,021	,270	3,703
<i>Work Engagement</i>	-,295	,194	-,260	-1,520	,133	,188	5,321

Sumber: Data primer yang diolah pribadi, 2024

Hasil uji persamaan koefisien regresi pertama (*OCB-Turnover Intention*) berdasarkan tabel analisis tersebut adalah pengaruh variabel *OCB* terhadap *turnover intention* dengan nilai *t* hitung sebesar $-2,093 < -1,996$ (*t* tabel) dan nilai sig. sebesar $0,040 < 0,05$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa *OCB* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil uji persamaan koefisien regresi kedua (*psychological capital-turnover intention*) berdasarkan tabel analisis tersebut adalah pengaruh variabel *psychological capital* terhadap *turnover intention* dengan nilai *t* hitung sebesar $-2,370 < -1,996$ (*t* tabel) dan nilai sig. sebesar $0,021 < 0,05$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa *psychological capital* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil uji persamaan koefisien regresi ketiga (*work engagement-turnover intention*) berdasarkan tabel analisis tersebut adalah pengaruh variabel *work engagement* terhadap *turnover intention* dengan nilai *t* hitung sebesar $-1,520 > -1,996$ (*t* tabel) dan nilai sig. sebesar $0,133 > 0,05$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa *work engagement* tidak terhadap *turnover intention*.

Uji Kecocokan Model (Uji F)

Uji Kecocokan Model (Uji F) digunakan untuk melihat tingkat signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan dengan membandingkan nilai *F* tabel dan *F* hitung (Ghozali, 2018).

Tabel 10
Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1276.027	3	425.342	38.571	.000 ^b
	Residual	727.816	66	11.028		
	Total	2003.843	69			

Sumber: Data primer yang diolah pribadi, 2024

Berdasarkan tabel berikut diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh *X1*, *X2*, dan *X3* terhadap *Y* adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai *F* hitung sebesar $38,571 > F$ tabel 2,74, sehingga dapat disimpulkan hipotesis dapat diterima yang berarti terdapat pengaruh *X1*, *X2*, dan *X3* secara simultan terhadap *Y*.

Uji Korelasi Pearson

Uji korelasi pearson dilakukan untuk melihat kekuatan pengaruh dari variabel independent terhadap variabel dependen.

Tabel 11
Hasil Uji Korelasi Pearson *OCB* Terhadap *Turnover Intention*

Correlations			
		<i>Turnover</i>	<i>OCB</i>
<i>Turnover</i>	Pearson Correlation	1	-.711**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	70	70

OCB	Pearson Correlation	-.711**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	70	70

Sumber: Data primer yang diolah pribadi, 2024

Berdasarkan hasil uji korelasi pearson pertama menguji korelasi variabel independen OCB terhadap variabel dependen Turnover diketahui bahwa memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka variabel OCB memiliki korelasi dengan variabel Turnover. Memiliki nilai Korelasi Pearson sebesar -0,711 yang berarti variabel OCB memiliki korelasi arah negatif terhadap variabel Turnover yang kuat (0,61 – 0,80).

Tabel 12
Hasil Uji Korelasi Pearson Psychological Capital Terhadap Turnover Intention

Correlations			
		<i>Turnover</i>	<i>PsyCap</i>
Turnover	Pearson Correlation	1	-.746**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	70	70
PsyCap	Pearson Correlation	-.746**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	70	70

Sumber: Data primer yang diolah pribadi, 2024

Berdasarkan hasil uji korelasi pearson kedua menguji korelasi variabel independen psychological capital terhadap variabel dependen Turnover diketahui bahwa memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka variabel psychological capital memiliki korelasi dengan variabel turnover. Memiliki nilai Korelasi Pearson sebesar -0,746 yang berarti variabel psychological capital memiliki korelasi arah negatif terhadap variabel turnover yang kuat (0,61 – 0,80).

Tabel 13
Hasil Uji Korelasi Pearson Work Engagement Terhadap Turnover Intention

Correlations			
		<i>Turnover</i>	<i>Work Engagement</i>
Turnover	Pearson Correlation	1	-.761**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	70	70
Work Engagement	Pearson Correlation	-.761**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	70	70

Sumber: Data primer yang diolah pribadi, 2024

Berdasarkan hasil uji korelasi pearson ketiga menguji korelasi variabel independen work engagement terhadap variabel dependen turnover diketahui bahwa memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka variabel work engagement memiliki korelasi dengan variabel turnover. Memiliki nilai Korelasi Pearson sebesar -0,761 yang berarti variabel work engagement memiliki korelasi arah negatif terhadap variabel turnover yang kuat (0,61 – 0,80).

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjabarkan variasi variabel dependen. Koefisien determinasi digunakan untuk melihat persentase perubahan variabel dependen yang disebabkan oleh variabel independen (Ghozali, 2018).

Tabel 12
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.798 ^a	.637	.620	3.321

Sumber: Data primer yang diolah pribadi, 2024

Berdasarkan rumus di atas, diperoleh hasil bahwa nilai koefisien determinasi total sebesar 0,637. Hal ini berarti informasi yang terkandung dalam data sebesar 63,7% dapat dijelaskan oleh model. Sedangkan sisanya sebesar 36,3% dijelaskan oleh variabel lain.

KESIMPULAN

Berikut beberapa kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian yang sudah dilakukan di PT Bank Mandiri KCP Pandanaran adalah sebagai berikut.

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi perilaku *organizational citizenship behaviour*, maka semakin rendah pula *turnover intention*. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi perilaku *organizational citizenship behaviour* terjadi pada pegawai, maka akan semakin rendah pula *turnover intention* yang terjadi pada karyawan PT Bank Mandiri KCP Pandanaran tersebut. Pegawai yang mendukung budaya organisasi dengan melakukan pekerjaan lebih akan menurunkan niat berpindah.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi *psychological capital*, maka semakin terjadi pula penurunan pada *turnover intention*. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *psychological capital* yang terjadi pada pegawai, maka semakin rendah *turnover intention* yang terjadi pada karyawan PT Bank Mandiri KCP Pandanaran tersebut. Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan masalah menunjukkan bahwa mereka memiliki kesiapan human capital yang baik sehingga memandang organisasi sebagai tempat mereka berkembang.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tinggi rendahnya *work engagement*, maka tidak akan berpengaruh pada *turnover intention*. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi atau rendahnya *work engagement* yang terjadi pada pegawai, maka tidak akan mempengaruhi *turnover intention* yang terjadi pada karyawan PT Bank Mandiri KCP Pandanaran tersebut. Karyawan yang engage dengan pekerjaannya tidak selalu menurunkan niat berpindah, hal tersebut dikarenakan adanya faktor lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini seperti lingkungan organisasi, stress kerja, dan variasi pekerjaan.
4. Berdasarkan hasil uji korelasi pearson pada variabel independen yaitu *organizational citizenship behaviour*, *psychological capital* dan *work engagement* terhadap variabel dependen yaitu *turnover intention* adalah menunjukkan arah pengaruh yang kuat dikarenakan memiliki nilai kekuatan berkisar 0,60-0,80. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel independen dapat menurunkan tingkat variabel dependen.

Keterbatasan Penelitian

Penyusunan penelitian mengalami keterbatasan dalam jumlah responden yang tersedia, serta terbatasnya waktu penyebaran yang telah ditetapkan oleh HRD. Selain itu penelitian ini terbatas pada penggunaan kuesioner sebagai satu-satunya pendekatan, tanpa menerapkan pendekatan lain seperti wawancara mendalam dengan responden untuk menggali turnover intention. Sebagai akibatnya, informasi yang diperoleh dalam penelitian ini terbatas pada jawaban yang telah dipersiapkan dalam kuesioner ini.

Saran Penelitian Mendatang

Saran yang dapat peneliti berikan untuk penelitian yang akan datang yang ingin menggunakan variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Pertimbangkan penggunaan analisis Structural Equation Modelling (SEM) agar dapat lebih mendalam dalam mengeksplorasi hubungan sebab-akibat antar variabel, termasuk indikator yang terkait dengan masing-masing variabelnya.
2. Cakupan variabel penelitian diperluas seperti Job Behavioural, karakteristik individu, kelompok, dan organisasi.

REFERENSI

- Anggraini, N. P., & Fajrianti, F. (2019). Peran Psychological Capital dalam Hubungan Persepsi Dukungan Manajemen dan Kesiapan untuk Berubah. *Jurnal Psikologi Teori Dan Terapan*, 10(1), 85. <https://doi.org/10.26740/jptt.v10n1.p85-94>
- Benyuanah, V. (2021). Theorising an organisational citizenship behaviour model for managerial decision-making: from history to contemporary application. *Management Research Review*, 44(8), 1182–1198. <https://doi.org/10.1108/MRR-07-2020-0422>
- Dunlop, R., & Scheepers, C. B. (2023). The influence of female agentic and communal leadership on work engagement: vigour, dedication and absorption. *Management Research Review*, 46(3), 437–466. <https://doi.org/10.1108/MRR-11-2021-0796>
- Ephrem, A. N., Namatovu, R., & Basalirwa, E. M. (2019). Perceived social norms, psychological capital and entrepreneurial intention among undergraduate students in Bukavu. *Education and Training*, 61(7–8), 963–983. <https://doi.org/10.1108/ET-10-2018-0212>
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2), 268–279. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268>
- Håvold, O. K. S., Håvold, J. I., & Glavee-Geo, R. (2021). Trust in leaders, work satisfaction and work engagement in public hospitals. *International Journal of Public Leadership*, 17(2), 145–159. <https://doi.org/10.1108/IJPL-07-2020-0061>
- Hidayatullah, S., Sumarni, S., & Rosita, S. (2019). Pengaruh pengelolaan keberagaman SDM terhadap kinerja karyawan Grand Hotel Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 7(2), 57–64. <https://doi.org/10.22437/jdm.v7i2.16671>
- Kaur, R., & Kaur, G. (2023). Managerial leadership and turnover intentions with the mediating role of employee happiness: an empirical study based on private

- universities. *TQM Journal*. <https://doi.org/10.1108/TQM-08-2022-0253>
- Ladelsky, L. K., & Lee, T. W. (2022). Effect of risky decision-making and job satisfaction on turnover intention and turnover behavior among information technology employees. *International Journal of Organizational Analysis*. <https://doi.org/10.1108/IJOA-10-2022-3465>
- Lakoy, R. W., Dotulong, L. O. H., & Tampenawas, J. L. A. (2023). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb), Kesejahteraan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Dreams Organizer Di Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(1), 1137–1148. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i1.47258>
- Lee, K., & Gong, T. (2023). How customer incivility affects organization citizenship behavior: roles of depersonalization, resilience, and caring climate. *Journal of Services Marketing, October*. <https://doi.org/10.1108/JSM-03-2023-0099>
- Muaja, F. G., Trang, I., & Lumintang, G. G. (2021). Pengaruh organizational citizenship behavior (ocb), job satisfaction, dan affective commitment terhadap turnover intention karyawan pt. suzuki finance manado. *Jurnal EMBA*, 9(1), 715–723.
- Nwanzu, C. L., & Babalola, S. S. (2019). Examining psychological capital of optimism, self-efficacy and self-monitoring as predictors of attitude towards organizational change. *International Journal of Engineering Business Management*, 11, 1–12. <https://doi.org/10.1177/1847979019827149>
- Rahmah, A. A., & Nurtjahjanti, H. (2020). Hubungan Antara Psychological Capital Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Matahari Department Store Javamall Semarang. *Jurnal EMPATI*, 10(2), 155–162. <https://doi.org/10.14710/empati.2020.27703>
- Samson, A. M., & Suliystiorini, D. (2020). Person Organization Fit Dan Psychological Capital Sebagai Prediktor Turnover Intention Pada Karyawan Site Pertambangan. *Prosiding Seminar Nasional Dan Call Paper “Psikologi Positif Menuju Mental Wellness,”* 97–109. <http://conference.um.ac.id/index.php/psi/article/view/22>
- Schaufeli, W. B. (2017). Applying the Job Demands-Resources model: A ‘how to’ guide to measuring and tackling work engagement and burnout. *Organizational Dynamics*, 46(2), 120–132. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.008>
- Sonnentag, S. (2017). A task-level perspective on work engagement: A new approach that helps to differentiate the concepts of engagement and burnout. *Burnout Research*, 5(October 2016), 12–20. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2017.04.001>
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Theodora, T. H., & Ratnaningsih, I. Z. (2018). Hubungan Antara Psychological Capital Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Pramuniaga Pt . X Cabang Tangerang karyawan. 07.04, 285–293.