

ABSTRAK

Berdasarkan temuan yang diperoleh dari hasil survei terdahulu, diketahui bahwa jumlah personil *frontliner* PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Semarang yang melakukan pergantian selama periode 2013-2015 mengalami tren yang meningkat setiap tahun. Yang menarik tentang topik ini sebagai alasan untuk melakukan penelitian adalah adanya temuan berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang berbeda dalam hasil analisis pengaruh keterlibatan karyawan terhadap keinginan mengundurkan diri. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Keadilan Organisasional, Persepsi Dukungan Organisasi dan *Organizational Based Self Esteem* terhadap Employee Engagement dan Dampaknya terhadap Keinginan Untuk Mengundurkan Diri pada Karyawan *Frontliner* di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Semarang. Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah 132 Karyawan *Frontliner* di PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Semarang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah metode *accidental sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling*. Berdasarkan penelitian, mempengaruhi persepsi keadilan organisasi dan harga diri berbasis organisasi berpengaruh positif terhadap keterlibatan karyawan, sedangkan persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan. Persepsi dukungan organisasi, harga diri berbasis organisasi dan keterlibatan karyawan secara negatif mempengaruhi pengunduran diri. Keadilan organisasi tidak mempengaruhi keinginan untuk mengundurkan diri.

Kata kunci: Keadilan Organisasi, *Self esteem* Berbasis Organisasi , Keterlibatan Karyawan, Keinginan untuk Mengundurkan Diri.