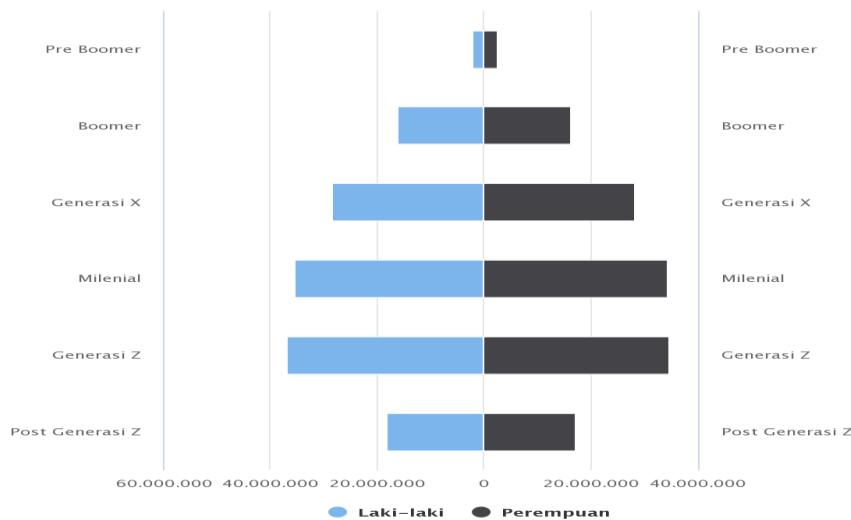


PENDAHULUAN

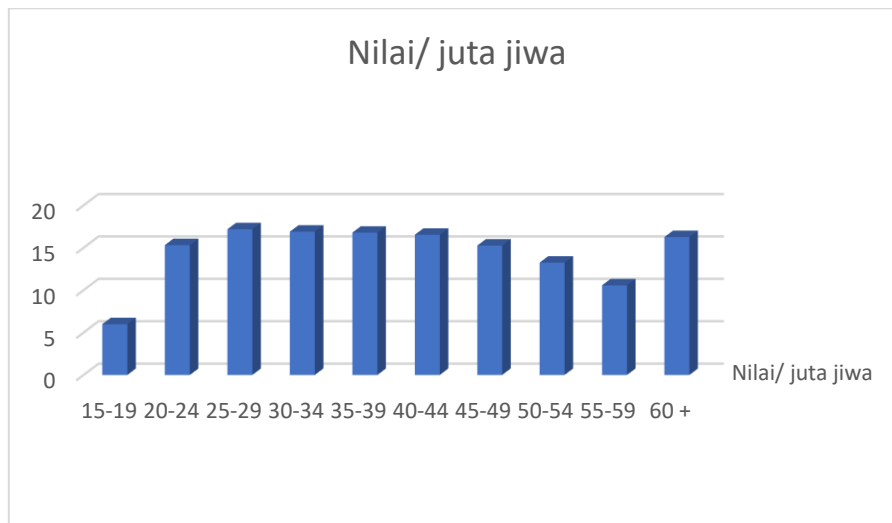
Keinginan untuk bertahan atau sering disebut juga dengan *intention to stay* pada karyawan menjadi topik yang mulai dibicarakan pada dunia industri akhir-akhir ini. Perusahaan-perusahaan mulai memperhatikan keberlanjutan karyawan saat ini yang banyak didominasi oleh generasi milenial (Putri, 2021). Menuju perkembangan industri di masa depan generasi milenial memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap perencanaan dan pengadaan tenaga kerja guna mempertahankan suatu perusahaan agar tetap eksis di masa mendatang (Hobbs, 2017). Generasi milenial pertama kali dikenalkan dalam *Editorial Ad Age* dibulan Agustus 1993 untuk mendefinisikan remaja saat itu (Arora & Dhole, 2019). Generasi milenial adalah orang-orang yang terlahir di antara tahun 1981 sampai dengan kelahiran tahun 2000 (Purwandi & Ali, 2017).

Gambar 1.1 Diagram Jumlah Penduduk Berdasarkan Klasifikasi Generasi dan Jenis Kelamin di Indonesia Tahun 2020



Data Badan Pusat Statistik Indonesia pada tahun 2020 menunjukkan bahwa terdapat 35.394.641 jiwa generasi milenial berjenis kelamin laki laki dan 34.305.331 jiwa generasi milenial berjenis kelamin perempuan. Generasi milenial yang terdiri dari sekitar 80.000.000 orang diperkirakan akan mendominasi angkatan kerja pada tahun 2040 (Stephens, 2021). Jumlah generasi milenial di Indonesia merupakan generasi dengan sumbangsih usia produktif bekerja terbanyak_ (Putri, 2021).

Gambar 1.2 Angkatan Kerja di Indonesia pada Februari 2022



Menurut data Badan Pusat Statistik Indonesia (2022). Angkatan kerja di Indonesia per bulan Februari 2022 telah didominasi oleh generasi milenial dengan rentan usia 23 tahun sampai 42 tahun. Generasi milenial telah memasuki dunia kerja dalam jumlah besar, yang berarti generasi millennial memiliki kekuatan untuk membentuk kembali aturan di tempat kerja (Madan & Madan, 2019). Sebagian besar dari angkatan kerja yang berada di lapangan saat ini adalah generasi milenial, oleh karena itu perusahaan harus memiliki strategi yang tepat untuk mempertahankan karyawan milenial agar perusahaan tetap berjalan secara optimal. Karakteristik milenial penting untuk dipahami agar perusahaan dapat mengembangkan potensi sumber daya manusianya secara maksimal. Dari semua generasi, milenial adalah generasi yang paling banyak menuntut kesejahteraan di lingkungan kerja dan juga lebih cenderung meninggalkan organisasi jika merasa tidak puas (Oktariza, 2020). Menurut Dave (2022) mengatakan bahwa 85% responden yang merupakan generasi milenial memilih bertahan di perusahaan yang memiliki misi di masa depan, dan 89% akan memilih meninggalkan perusahaan jika tidak memiliki misi di masa depan. Saat ini penting bagi suatu perusahaan untuk fokus kepada sumber daya yang dimiliki terutama sumber daya manusia dalam mempertahankan aset generasi dimasa yang akan datang. Karyawan milenial cenderung akan bertahan di suatu perusahaan yang bisa memberikan dampak positif bagi dirinya, seperti memberikan peluang karir yang baik, lingkungan kerja yang ramah, fleksibilitas di tempat kerja dan mampu memenuhi kebutuhan pengembangan diri (Arora & Dhole, 2019).

Perusahaan didorong untuk selalu memperhatikan dan memberikan kepuasan bagi karyawan yang dimiliki sehingga mampu bersaing di era kompetisi agar karyawan dapat bekerja secara optimal dan tidak meninggalkan perusahaan. Kecenderungan karyawan untuk

bertahan di suatu perusahaan tentulah hal yang penting untuk dijaga terutama pada generasi milenial yang saat ini menjadi tenaga kerja terbesar di pasar tenaga kerja. Menurut survei dan riset yang dilakukan oleh Jobplanet (2017) melalui platform komunitas daring tentang kesetiaan karyawan generasi milenial yang dilakukan Agustus 2015 sampai dengan Januari 2017, menyatakan bahwa 76,7% karyawan millennial hanya bertahan 1-2 tahun untuk bekerja di tempat kerjanya lalu memutuskan untuk berpindah kerja dan hanya 9,5% karyawan millennial yang bertahan selama lima tahun atau lebih di satu tempat kerja, itu berarti bahwa tingkat kesetiaan generasi milenial relatif lebih rendah. Karakter Generasi milenial yang cenderung kurang bisa bertahan di suatu pekerjaan tentu saja dapat merugikan perusahaan karena beberapa hal yang mungkin terjadi seperti harus membayar biaya perpisahan, biaya penempatan ulang, menurunnya produktivitas dan penjualan atau bahkan dapat kehilangan konsumen. Karyawan generasi milenial selalu mencari sesuatu yang baru dan berbeda, dan hal yang umum bagi karyawan millennial untuk bertahan di suatu perusahaan hanya selama dua hingga tiga tahun sebelum berpindah ke posisi yang dianggap lebih baik (Anderson, 2019). Oleh karena itu perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang dapat membuat keinginan karyawan untuk bertahan atau *intention to stay*, dalam diri karyawan generasi milenial di organisasi.

Fenomena keinginan karyawan millennial untuk bertahan di suatu perusahaan menjadi perhatian PT Hasnur Jaya Utama Jakarta Selatan, dimana per tanggal 23 Desember 2022 PT Hasnur Jaya Utama Jakarta Selatan memiliki 56,47 % karyawan yang tergolong dalam generasi milenial. PT Hasnur Jaya Utama sudah mulai fokus terhadap isu-isu mengenai generasi milenial dan upaya untuk meningkatkan keinginan generasi milenial untuk bertahan di perusahaan. Karyawan milenial sangat peduli dengan apa yang perusahaan dapat berikan kepada karyawan dalam mengembangkan dirinya ke arah yang lebih baik. Berdasarkan hasil wawancara tingkat *Intention to stay* di PT Hasnur Jaya Utama terbilang tinggi.

Tabel 1.1 Tingkat *Intention to Stay* PT. Hasnur Jaya Utama

Tahun	Tingkat <i>Intention to stay</i>	Jumlah Karyawan
2018	99,48 %	70
2019	97,5 %	83
2020	96,47%	70
2021	96,59%	61
2022	97,54 %	80

Berdasarkan tabel di atas tingkat *intention to stay* di PT Hasnur Jaya Utama tergolong tinggi. Angka tertinggi tingkat *intention to stay* terdapat pada tahun 2018 yaitu sebesar 99,48%. Kemudian mengalami penurunan pada tahun 2019 sebesar 1,98%. Terjadi penurunan Kembali sebesar 1,03% pada tahun 2020. Kemudian mengalami peningkatan pada tahun 2021 sebesar 0,12%. Terjadi peningkatan kembali sebesar 0,95% pada tahun 2022. Tingkat *intention to stay* di PT Hasnur Jaya Utama terbilang tinggi yaitu berada pada rentang 96,47% - 99,48%. Fenomena ini tidak sejalan dengan karakteristik generasi milenial pada umumnya yang cenderung untuk berpindah tempat kerja. Sesuai dengan apa yang dipaparkan oleh Anderson, (2019) bahwa milenial berganti pekerjaan atau berpindah pindah perusahaan setidaknya enam kali sebelum berusia 30 tahun. Nadhira (2020) juga menyebutkan bahwa karyawan generasi milenial yang bekerja di bank syariah di Indonesia memiliki tingkat *intention to stay* yang cenderung rendah.

Perusahaan wajib membentuk dan mengimplementasi strategi retensi untuk mengurangi *turnover* karyawan dengan peningkatan *intention to stay* pada karyawan. *Intention to stay* merupakan suatu kecenderungan seorang karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan karena komitmennya terhadap diri sendiri serta merasa puas dengan organisasi yang terbentuk dalam pekerjaannya (Andhika, 2019). Dalam hal faktor personal, kecenderungan adalah evaluasi positif dan negatif dari perilaku seseorang yang mengacu pada tindakan orang tersebut dalam menunjukkan perilaku yang baik atau buruk, kedua kecenderungan tersebut dapat menjadi persepsi seseorang yang terbentuk karena adanya tekanan sosial untuk melakukan dan tidak melakukan perilaku tertentu (Ghazali, 2010). Jadi, dapat dikatakan bahwa *intention to stay* adalah kecenderungan atau keinginan karyawan untuk bertahan di suatu perusahaan dan memutuskan untuk tidak pergi dari perusahaan.

Kim (1996) menyebut *intention to stay* sebagai kebalikan dari *turnover intention*. *Intention to stay* merupakan prediktor yang baik dari *turn over* (Van Breukelen et al., 2004). Kecenderungan untuk bertahan atau *intention to stay* mengacu pada keinginan karyawan secara sadar untuk tetap berada di suatu organisasi atau perusahaan (Nadhira, 2020). Riggio & Johnson (2022) menyatakan bahwa *organizational values* dan juga *employee attitudes* dapat mempengaruhi *turnover* pada karyawan. Diyakini bahwa pegawai yang merasa menjadi bagian dari organisasi, dan memiliki hasrat yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi, akan memiliki kecenderungan untuk tetap bersama di suatu Perusahaan (Eketu & Edeh, 2014). Faktor individu seperti motivasi, keterlibatan, pemberdayaan psikologis, kepuasan kerja dan faktor terkait pekerjaan seperti kesempatan belajar dan pengembangan, dukungan pengawasan, budaya

organisasi dan keadilan organisasi mendorong individu untuk tetap bersama organisasi (Naim & Lenkla, 2016). Ghosh (2013) menemukan bahwa terdapat tiga prediktor terbaik dari keinginan karyawan untuk bertahan atau pergi dari perusahaan yaitu. Komitmen afektif, yang merupakan keterikatan emosional seorang karyawan untuk melibatkan dirinya dalam organisasi, karyawan yang memiliki komitmen ini akan dengan senang hati berkarir lebih lama di suatu organisasi dan merasa bahwa masalah organisasi merupakan bagian dari masalah karyawan juga. Selanjutnya komitmen normatif, karyawan dengan tingkat komitmen normatif tinggi merasa memiliki kewajiban moral yang harus dilakukan oleh karyawan setelah organisasi berinvestasi kepada karyawan dimana ketika karyawan mulai merasa bahwa organisasi telah menghabiskan terlalu banyak waktu atau uang dalam mengembangkan dan melatih, karyawan akan merasa memiliki kewajiban untuk tetap bersama dengan perusahaan. Prediktor ketiga yaitu kejelasan tujuan, hal ini penting dikomunikasikan kepada setiap karyawan agar karyawan merasa memiliki peran dalam terciptanya tujuan perusahaan. (Ghosh et al., 2013)

Terdapat beberapa karakteristik yang mempengaruhi *intention to stay* diantaranya yaitu: karakteristik personal, karakteristik dan hubungannya dengan peran dalam perusahaan, karakteristik fasilitas yang diberikan oleh perusahaan, karakteristik dalam mengembangkan karir, karakteristik pekerjaan (Castle et al., 2007). Mappamiring (2020) menjelaskan terdapat tiga aspek yang dapat membuat tetap tinggal di suatu perusahaan, yaitu aspek psikologi seperti efek bullying, kepuasan kerja, keinginan untuk mengaktualisasikan diri, dan organisasi. Aspek kedua yaitu dari segi aspek rasional yang meliputi upah dan gaji, beban kerja, peraturan dan aturan yang fleksibel, pelatihan dan pengembangan, serta akses lokasi. Aspek yang ketiga yaitu aspek fundamental yang meliputi kepemimpinan, keselamatan dan keamanan tempat kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja, hubungan karyawan, fasilitas kesehatan dan dukungan management sistem. (Mappamiring et al., 2020) . Dalam penelitian ini menjelaskan bahwa faktor kehidupan sosial, sistem pendukung manajemen, fasilitas kesehatan, lingkungan kerja seperti budaya organisasi, hubungan karyawan, gaji, layanan dan pergantian serta akses ke lokasi untuk bekerja menjadi pertimbangan serius bagi generasi milenial untuk bertahan di suatu perusahaan. Jadi, dapat dikatakan bahwa variabel *intention to stay* adalah sebuah kondisi tertentu dimana seorang karyawan memutuskan untuk tidak pergi dari perusahaan dan tetap bekerja di perusahaan karena secara pribadi karyawan tersebut telah memiliki keinginan dan komitmen hadir karena telah merasa dipuaskan dengan perusahaan atau pengalaman kerja yang dialami.

Salah satu faktor yang mempengaruhi *intention to stay* adalah faktor organisasi ataupun lingkungan kerja. Karyawan menghabiskan waktunya lebih banyak di lingkungan kerja daripada lingkungan rumahnya sendiri. Dengan begitu karyawan tidak hanya membawa badan dan pikirannya saja melainkan keseluruhan pribadinya (Naidoo, 2014). Keseluruhan pribadi yang dimaksud adalah karyawan juga membawa jiwa dan semangatnya untuk bekerja sehingga fenomena mengenai *workplace spirituality* atau spiritualitas lingkungan kerja meningkat. Keberadaan spiritualitas akan membuat orang-orang ingin bertahan, spiritualitas juga memberikan karyawan kejelasan yang lebih besar mengenai nilai-nilai yang dimilikinya, dan juga membuat individu lebih bahagia. Perusahaan atau organisasi perlu menerapkan praktik yang memungkinkan karyawannya untuk bekerja sesuai dengan spiritualitas yang dimilikinya, karena dengan begitu perusahaan juga akan mendapatkan manfaat. Manfaat spiritualitas di tempat kerja sangatlah beragam diantaranya dapat mendorong karyawan untuk lebih memiliki kompetensi dalam organisasi, sehingga mampu menurunkan angka keluar masuknya karyawan. Selain itu spiritualitas dapat karyawan menjadi motivasi bagi seseorang untuk berpartisipasi dalam meningkatkan kinerja karyawan maupun perusahaan (Izak, 2012).

Spiritualitas lingkungan kerja diartikan sebagai nilai-nilai yang dimiliki oleh suatu perusahaan yang membuat seseorang berkeinginan untuk tidak hanya kompeten dalam pekerjaannya namun juga memiliki beberapa jenis pengalaman yang berarti secara pribadi dari pekerjaan tersebut. Adanya kepercayaan luas bahwa organisasi atau perusahaan pada abad ke-21 dapat tetap bertahan jika para pemimpin dan karyawan di organisasi tersebut memanfaatkan sumber daya spiritual yang dimilikinya (Marschke et al., 2011). Saat ini karyawan pun mulai mencari perusahaan atau organisasi dengan lingkungan kerja yang memiliki nilai spiritual yang sama dengan yang dimilikinya. Berdasarkan hasil observasi peneliti di PT Hasnur Jaya Utama memiliki nilai spiritual yang dipegang teguh di dalam lingkungan kerja. Nilai spiritual tersebut diimplementasikan dalam kegiatan rutin yang dilaksanakan oleh perusahaan diantaranya adalah adanya doa pagi bersama setiap hari sebelum melaksanakan kegiatan dan kegiatan kajian yang rutin dilaksanakan pada jumat pagi pukul 08.00-10.00 sebelum memulai pekerjaan yang diharapkan dapat meningkatkan nilai spiritualitas karyawan sehingga menimbulkan motivasi yang kuat dalam bekerja.

Menurut Milliman (2003) indikator spiritualitas tempat kerja adalah Pekerjaan yang bermakna (*Meaningful Work*). Karyawan dapat merasa nyaman menggunakan bakat pribadi, merasakan semangat dalam bekerja, merasa bahwa pekerjaan berkaitan dengan hal-hal penting dalam hidup, dapat melihat hubungan antara pekerjaan dan hal-hal yang baik secara sosial,

memahami makna pribadi (pembelajaran dan pengembangan), terciptanya iklim yang membuat karyawan menyukai pekerjaan. Rasa kebersamaan (*sense of community*). Karyawan dapat merasa adanya masa depan yang lebih baik bersama rekan kerja, merasakan bagian dari komunitas, percaya bahwa adanya dukungan dari rekan kerja, dapat bebas mengemukakan pendapat, merasa bahwa karyawan memiliki tujuan yang sama dalam bekerja, percaya bahwa karyawan peduli satu sama lain, merasa seperti keluarga. Kesesuaian dengan nilai-nilai organisasi. Karyawan dapat merasa selaras dengan nilai-nilai organisasi, merasa bahwa organisasi peduli dengan orang-orang yang memiliki masalah atau tertindas, organisasi tampaknya peduli terhadap semua karyawan, merasa tergerak oleh tujuan organisasi, merasa terhubung dengan misi organisasi, merasa bahwa organisasi peduli dengan kehidupan spiritual karyawan.

Menurut Nadhira (2020) Spiritualitas lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel kecenderungan karyawan perbankan syariah untuk bertahan pada perusahaannya. Hasil ini mengindikasikan bahwa spiritualitas lingkungan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kecenderungan untuk bertahan bagi karyawan perbankan syariah Indonesia. Artinya, upaya perusahaan untuk menciptakan spiritualitas lingkungan kerja dapat menjadi upaya untuk meningkatkan minat karyawan untuk tetap bertahan di suatu perusahaan.

Faktor lainnya yang mempengaruhi *intention to stay* adalah *organizational citizenship behavior* (Organ, 1988). Untuk mempertahankan karyawan, *organizational citizenship behavior* (OCB) harus menjadi pertimbangan penting bagi perusahaan. *Organizational citizenship behavior* akan menciptakan lingkungan kerja yang positif sehingga dapat membantu perusahaan untuk mempertahankan karyawannya (Podsakoff et al., 1997). Ketika karyawan memiliki tingkat komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* yang rendah, karyawan cenderung akan berniat untuk meninggalkan pekerjaan (Ahmad et al., 2010). Oleh sebab itu, praktisi HR direkomendasikan untuk mendesain peraturan, prosedur, atau perencanaan yang mendorong karyawan untuk memiliki perasaan bangga dan memiliki.

Dalam implementasinya di PT Hasnur Jaya Utama para karyawan cenderung saling membantu antara sesama karyawan sekalipun dari lintas posisi ataupun lintas jabatan. Karyawan di PT Hasnur Jaya Utama ini dapat dengan suka rela membantu rekan sesama tim nya yang mengalami kesulitan dalam suatu kegiatan. Hal ini justru bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan Putri (2021) yang menyatakan Generasi milenial memiliki etika kerja yang kurang baik. Artinya, karyawan millennial tidak memperdulikan sekeliling dan mencari tahu apa yang harus dilakukan selanjutnya. Karyawan millennial cenderung akan mengerjakan pekerjaan secara individu dengan efisien. Generasi milenial tidak terlihat tertarik

dengan *organizational citizenship behavior* dibandingkan dengan generasi lain di tempat kerja (Gong et al., 2018).

Penelitian mengenai *Organizational citizenship behavior* (OCB) telah dilakukan tiga dekade yang lalu, semenjak Dennis Organ dan kawan-kawannya mengangkat tema tersebut. *Organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku individu yang bebas, yang tidak secara langsung diakui oleh sistem pemberian pengarahan resmi, namun secara agregat mempromosikan fungsi organisasi efektif (Organ, 1988). *Organizational citizenship behavior* adalah manifestasi sikap altruistik karyawan yang dapat mendukung kinerja perusahaan dan dituangkan dalam bentuk tingkah laku yang menunjukkan kepedulian pada kesejahteraan orang lain serta tidak hanya memikirkan diri sendiri (Oktariza, 2020). *Organizational citizenship behavior* adalah perilaku karyawan di atas peranan wajibnya, yang tidak secara eksplisit diberikan upah formal perusahaan (Bolino et al., 2015). Menurut Riggio & Johnson (2022) *Organizational citizenship behavior* merupakan bagian dari *positive employee behaviors* yang menunjukkan adanya upaya dari anggota organisasi untuk memajukan atau mempromosikan organisasi dan citra Perusahaan. Perilaku ini berbeda dengan kontribusi formal karyawan pada perusahaan, seperti produktivitas tinggi, keunggulan teknis, dan solusi inovatif. Contoh perilaku *organizational citizenship behavior* meliputi: memberikan masukan konstruktif, menunjukkan apresiasi pada karya orang lain, menyampaikan saran terkait pengembangan dan pelatihan untuk karyawan baru, menghormati peraturan yang berlaku, peduli terhadap properti perusahaan, dan kehadiran atau ketepatan waktu di atas standar yang diwajibkan (Gong, 2018)

Paillé (2013) mengemukakan bahwa *organizational citizenship behavior* terdiri dari dua komponen yaitu *organizational citizenship behavior* terhadap individual (*helping, altruism*) dan *organizational citizenship behavior* terhadap organisasi (*civic virtue, sportsmanship*) (Paillé, 2013). Berikut ini merupakan penjelasan dari keempat dimensi tersebut. *Helping*, mengacu pada kerjasama dan perilaku spontan dalam memberikan bantuan kepada orang lain atau mencegah terjadinya masalah terkait pekerjaan dan berkontribusi pada keharmonisan antarpribadi. *Helping* mencakup serangkaian perilaku seperti menjaga perdamaian, sopan santun, serta berupaya untuk membantu orang lain di tempat kerja, contohnya seorang karyawan mendorong rekan kerja yang berkecil hati tentang prestasi atau perkembangan karirnya, menumbuhkan kekompakan di antara karyawan dan hubungan yang memuaskan dengan rekan kerja. Dimensi kedua yaitu *altruism*, adalah perilaku kepedulian terhadap kesejahteraan orang lain dengan mengesampingkan diri sendiri, seperti menggantikan tugas rekan kerja yang tidak hadir, membantu orang lain untuk mengerjakan tugas yang sulit, dan membantu orientasi karyawan yang baru bergabung. Dimensi ketiga yaitu *civic virtue*,

mengacu pada minat berkelanjutan pada organisasi, yang diekspresikan dalam berbagai cara, termasuk keterlibatan sukarela dalam kegiatan representasi organisasi, membela kepentingan, properti, atau citra organisasi. *Civic virtue* lebih berkaitan dengan partisipasi aktif dan sukarela dari individu yang ingin terlibat, misalnya, dalam pengambilan keputusan dengan merumuskan ide-ide baru, memberikan gagasan-gagasan dalam seminar atau pertemuan, atau melindungi organisasi. Paille (2013) menemukan bahwa *civic virtue* berpengaruh negatif dengan *turnover intention*. Dimensi terakhir adalah *Sportsmanship*, terjadi ketika seorang karyawan memiliki kesadaran untuk menghindari menyuarakan keluhan tentang hal-hal tidak penting dan memberi contoh bagi orang lain. Selain itu, beberapa penelitian berpendapat bahwa *sportsmanship* mencerminkan kemauan untuk tetap bersama dengan organisasi meskipun diterpa permasalahan atau dalam kondisi sulit (Venetta I. Coleman & Walter C. Borman, 2000). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Putri (2021) mengatakan bahwa *organizational citizenship behavior* memiliki pengaruh yang positif terhadap *intention to stay* pada generasi milenial. Dimana itu berarti bahwa semakin tinggi *organizational citizenship behavior* maka akan semakin tinggi juga keinginan karyawan untuk tetap bertahan di suatu perusahaan atau *intention to stay*.

Berdasarkan fenomena dan uraian pemaparan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Spiritualitas Lingkungan Kerja terhadap *Intention to Stay* pada Karyawan Millennial PT Hasnur Jaya Utama di Jakarta Selatan”. Peneliti telah merumuskan masalah pada penelitian ini menjadi 3 yaitu, (1) Apakah ada pengaruh *organizational citizenship behavior* dan spiritualitas lingkungan kerja terhadap *Intention to stay* karyawan milenial di PT Hasnur Jaya Utama? (2) Apakah ada pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap *Intention to stay* karyawan milenial di PT Hasnur Jaya Utama? (3) Apakah ada pengaruh spiritualitas lingkungan kerja terhadap *Intention to stay* karyawan milenial di PT Hasnur Jaya Utama?

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari ketiga variabel yang telah ditentukan pada karyawan milenial PT Hasnur Jaya Utama di Jakarta Selatan. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah dengan adanya penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat baik untuk para praktisi maupun untuk bidang keilmuan yang diangkat. Manfaat Teoritis, dilaksanakannya penelitian ini diharapkan dapat menghadirkan manfaat dan kontribusi pada penelitian selanjutnya dikarenakan dapat menjadi salah satu sumber referensi literatur. Dan dengan penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi dalam perkembangan keilmuan, khususnya Ilmu Psikologi Industri dan Organisasi mengenai ilmu tentang *Intention to stay*, yang mana penelitian mengenai hal tersebut masih sangat sedikit. Selain itu diharapkan

penelitian ini juga berkontribusi dalam perkembangan ilmu mengenai *organizational Citizenship Behaviour* dan Spiritualitas Lingkungan Kerja. Manfaat Praktis, dilaksanakannya penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi untuk evaluasi mengenai *organizational citizenship behaviour* dan lingkungan kerja khususnya untuk tempat penelitian. Selain itu dapat digunakan untuk perencanaan masa depan perusahaan dikarenakan penelitian ini bisa digunakan sebagai salah satu sumber informasi dan referensi penyusunan strategi sumber daya manusia dari perusahaan di Indonesia terutama yang bergerak dibidang perkebunan dan pertambangan, agar para karyawan memiliki *intention to stay* yang tinggi sehingga dampak-dampak negatif yang kemungkinan timbul jika *intention to stay* nya rendah dapat diantisipasi terlebih dahulu. Hipotesis mayor dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh *organizational citizenship behaviour* dan spiritualitas lingkungan kerja terhadap *intention to stay*, sedangkan hipotesis minor I dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif *organizational citizenship behaviour* terhadap *intention to stay*, hipotesis minor II dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif spiritualitas lingkungan kerja terhadap *intention to stay*.