

PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) DAN SPIRITUALITAS LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *INTENTION TO STAY* PADA KARYAWAN MILENIAL PT X DI JAKARTA SELATAN

Maulia Rachmawati; Rizqi Zulfa Qatrunnada

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah
Surakarta

Abstrak

Intention to stay atau kecenderungan karyawan untuk tetap bertahan menjadi hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan saat ini terlebih lagi dengan jumlah tenaga kerja milenial yang mendominasi saat ini. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *organizational citizenship behavior* dan spiritualitas lingkungan kerja terhadap *intention to stay* pada karyawan milenial di PT X Jakarta Selatan, pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap *intention to stay* di PT X Jakarta Selatan, pengaruh spiritualitas lingkungan terhadap *intention to stay* di PT X Jakarta Selatan. Penelitian ini dilakukan di PT X yang berlokasi di Jakarta Selatan dengan subjek yang merupakan seluruh karyawan milenial dengan jumlah 46 orang. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data dengan dilakukan melalui penyebaran skala likert yang diadaptasi dari penelitian sebelumnya. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data *regresi linear berganda bootstrap* dengan *re-sampling* data sebanyak 10000 kali. Hasil dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh positif yang signifikan *organizational citizenship behaviour* dan spiritualitas lingkungan kerja terhadap *intention to stay*, terdapat pengaruh positif yang signifikan *organizational citizenship behaviour* terhadap *intention to stay* dan terdapat pengaruh positif yang signifikan spiritualitas lingkungan kerja terhadap *intention to stay*.

Kata Kunci: *organizational citizenship behaviour*, spiritualitas lingkungan kerja, *intention to stay*

Abstract

The intention to stay or the tendency of employees to stay afloat is something that companies need to pay attention to today, especially with the number of millennial workers currently dominating. The purpose of this study was to determine the effect of organizational citizenship behavior and work environment spirituality on the intention to stay in millennial employees at PT X South Jakarta, the effect of organizational citizenship behavior on the intention to stay at PT X South Jakarta, the effect of environmental spirituality on the intention to stay at PT X South Jakarta. This research was conducted at PT X which is located in South Jakarta with the subjects being all millennial employees with a total of 46 people. This study used a data collection method by distributing a Likert scale adapted from previous research. This study used a data analysis technique using bootstrap multiple linear regression by resampling the data 10,000 times. The results of this study are that there is a significant positive effect of organizational citizenship behavior and work environment spirituality on intention to stay, there is a significant positive effect of organizational citizenship behavior on intention to stay and there is a significant positive effect of work environment spirituality on intention to stay.

Keywords: organizational citizenship behavior, work environment spirituality,

intention to stay

1. 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. Dimana perusahaan-perusahaan mulai memperhatikan kebertahanan karyawan saat ini yang banyak didominasi oleh generasi milenial. 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). Data dari 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 menjadi terbanyak kedua setelah generasi Z dengan sumbangsih usia produktif bekerja terbanyak. Angkatan kerja di Indonesia per bulan Februari 2022 telah didominasi oleh generasi milenial dengan rentan usia 23 tahun sampai 42 tahun. Jumlah generasi milenial di Indonesia menjadi sumbangsih terbanyak di dunia kerja, dimana generasi milenial telah memasuki dunia kerja dalam jumlah besar, yang memberi mereka kekuatan untuk membentuk kembali aturan main 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 mempunyai strategi yang tepat untuk mempertahankan generasi milenial agar perusahaan tetap berjalan secara optimal.

Menurut Dave Mac (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. Dikarenakan hal tersebut, penting bagi suatu perusahaan untuk fokus pada sumber daya yang dimiliki terutama sumber daya manusia dalam mempertahankan aset generasi dimasa yang akan datang. 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. Jobplanet 2017 melalui platform komunitas daring tentang kesetiaan karyawan generasi milenial yang dipengaruhi oleh informasi dan lowongan kerja yang dilakukan dari Agustus 2015 sampai dengan Januari 2017, menyatakan bahwa Generasi milenial memiliki tingkat kesetiaan 76,7% dari

mereka hanya bertahan 1-2 tahun untuk bekerja di tempat kerjanya dan memutuskan untuk berpindah kerja dan hanya 9,5% dari mereka 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 adalah hal yang umum bagi mereka untuk bertahan di suatu perusahaan hanya selama dua hingga tiga tahun sebelum berpindah ke posisi yang mereka anggap lebih baik (Kane, 2019). Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat membuat keinginan karyawan untuk bertahan atau *intention to stay*, dalam diri karyawan generasi milenial di organisasi mereka.

Kim (1996) menyebut *intention to stay* sebagai kebalikan dari turnover intention. *Intention to stay* merupakan predictor yang baik dari turn over (Van Breukelen et al., 2004). Kecenderungan untuk bertahan atau *intention to stay* mengacu pada keinginan karyawan untuk secara sadar dan sengaja untuk bertahan di suatu organisasi atau perusahaan (Nadhira, 2020). Riggio & Johnson (2022) menyatakan bahwa *organizational values* dan juga *employee attitudes* dapat mempengaruhi *turnover* 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). Ghosh (2013) menemukan bahwa terdapat tiga prediktor terbaik dari keinginan karyawan untuk bertahan atau pergi dari perusahaan yaitu. Komitmen afektif, yang 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 mereka, karyawan tersebut mungkin merasa memiliki kewajiban untuk tetap bersama dengan perusahaan. Prediktor ketika yaitu kejelasan tujuan, hal ini penting dikomunikasikan kepada setiap karyawan agar karyawan merasa memiliki peran dalam tercapainya tujuan perusahaan.

(Ghosh et al., 2013)

Fenomena ketahanan kerja pada generasi milenial pun menjadi perhatian di PT X yang berada di Jakarta Selatan. Per tanggal 23 Desember 2022, PT X di Jakarta Selatan memiliki 56,47 % karyawan yang tergolong dalam generasi milenial. PT X sudah mulai fokus terhadap isu-isu mengenai generasi milenial dan upaya untuk meningkatkan keinginan generasi milenial untuk bertahan di perusahaan. PT X sangat peduli dengan apa yang perusahaan dapat berikan kepada mereka dalam mengembangkan dirinya ke arah yang lebih baik. Tingkat *intention to stay* di PT X dalam rentang waktu 2018 – 2022 selalu berada di atas 96%. Tingkat *intention to stay* di PT X yang terbilang tinggi 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.

Kecenderungan karyawan untuk bertahan di suatu perusahaan tentunya dipengaruhi oleh beberapa faktor 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). Sedangkan menurut (Mappamiring et al., 2020) salah satu aspek yang mempengaruhi karyawan agar tetap tinggi yaitu aspek fundamental yang meliputi kepemimpinan, keselamatan dan keamanan tempat kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja, hubungan karyawan, fasilitas kesehatan dan dukungan management sistem. Aspek lingkungan kerja menjadi perhatian dalam mempertahankan karyawan 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. Manfaat spiritualitas di tempat kerja sangatlah beragam diantaranya dapat mendorong karyawan untuk lebih memiliki kompetensi dalam organisasi, sehingga mampu menurunkan angka keluar masuknya karyawan. 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 X 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.

Patch Sawang & McLean (2017), definisi spiritualitas lingkungan kerja dapat dipisahkan menjadi tiga kubu, yaitu: pengalaman individu, fasilitasi organisasi, dan campuran pengalaman individu serta fasilitasi organisasi. Menurut Khusnah (2019). Spiritualitas di tempat kerja merupakan salah satu nilai organisasi yang dibuktikan dengan mempromosikan karyawan dalam pekerjaannya serta membangun rasa nyaman sehingga tercipta hubungan kerja yang baik. Dapat diartikan bahwa spiritualitas lingkungan kerja merupakan suatu budaya organisasi yang mengedepankan nilai nilai spiritualitas dalam bekerja.

Menurut Milliman (2003), indikator spiritualitas tempat kerja adalah: Pekerjaan yang bermakna (*Meaningful Work*). Dimana karyawan dapat merasa nyaman menggunakan bakat pribadi, merasakan semangat yang terangkat oleh kerja, 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) profesi, terciptanya iklim yang membuat karyawan menyukai pekerjaan. Rasa kebersamaan (*sense of community*). Dimana 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. Dimana 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 bahwa hati nurani terbatas dalam organisasi dalam tujuan dan manajemen organisasi, merasa tergerak oleh tujuan organisasi, merasa bahwa organisasi peduli terhadap kesehatan karyawannya, merasa terhubung dengan misi organisasi, merasa bahwa organisasi peduli dengan kehidupan spiritual karyawan. (Milliman et al., 2003)

Menurut Nadhira (2020) Spiritualitas lingkungan kerja memiliki pengaruh positif langsung 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. (Nadhira, 2020) 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). Contoh perilaku *organizational citizenship behavior* meliputi: memberikan masukan konstruktif, menunjukkan apresiasi kepada 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). Organ (1988) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang bebas dan menguntungkan suatu perusahaan, yang tidak secara langsung atau secara eksplisit diakui oleh sistem pemberian penghargaan resmi, (Organ, 1997). Dalam implementasinya karyawan di PT X cenderung saling membantu antara sesama karyawan sekalipun dari lintas posisi ataupun lintas jabatan. Karyawan di PT X ini dapat dengan suka rela mem backup rekan sesama tim nya yang mengalami kesulitan dalam suatu kegiatan. Hal ini justru bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan Marton (2019) yang menyatakan Generasi milenial memiliki etika kerja yang kurang baik. Artinya, generasi millennial tidak memperdulikan hal yang ada disekeliling dan mencari tahu apa yang harus dilakukan selanjutnya. Generasi millennial hanya akan mengerjakan pekerjaan secara individu. Generasi milenial tidak terlihat tertarik dengan *organizational citizenship behavior* dibandingkan dengan generasi lain di tempat kerja.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *organizational citizenship behavior* dan spiritualitas lingkungan kerja terhadap *intention to stay* pada karyawan milenial di PT X Jakarta Selatan, pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap *intention to stay* di PT X Jakarta Selatan, pengaruh spiritualitas lingkungan terhadap *intention to stay* di PT X Jakarta Selatan.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang didasarkan pada filosofi positivisme, yang mempelajari populasi atau sampel tertentu, menggunakan alat penelitian dalam pengumpulan data, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, tujuannya adalah untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan dengan memberikan kuesioner kepada karyawan PT X untuk mengetahui tingkat *Organizational citizenship behavior* (OCB), Spiritualitas Lingkungan Kerja, dan *intention to stay*.

Penelitian ini dilakukan di PT X yang berada di Jakarta Selatan. Populasi adalah keseluruhan elemen yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang akan dijadikan wilayah generalisasi oleh peneliti (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan milenial PT X di Jakarta Selatan. Generasi milenial adalah orang-orang yang terlahir di antara tahun 1981 sampai dengan kelahiran tahun 2000 (Purwandi dan Ali, 2017). Sedangkan sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh suatu populasi (Sugiyono, 2019). Penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan teknik sampel jenuh. *Nonprobability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang dilakukan dengan tidak memberikan kesempatan yang sama terhadap semua anggota yang ada dalam suatu populasi (Sugiyono, 2009). Sedangkan teknik sampling jenuh adalah salah satu teknik penentuan sampel penelitian jika semua anggota populasi relatif kecil atau dalam suatu kondisi dimana peneliti ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang relatif kecil (Hikmawati, 2020). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari populasi yaitu semua karyawan milenial PT X di Jakarta Selatan yang berjumlah 46 orang.

Menurut Sugiyono, (2009) analisis data merupakan langkah yang dilakukan setelah data dari responden telah terkumpul. Data yang telah terkumpul tersebut dikelompokkan dan kemudian dilakukan perhitungan untuk diuji hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Untuk dapat mengetahui pengaruh dari suatu variabel berdasarkan nilai koefisien korelasi, maka perlu menggunakan angka untuk menafsirkannya. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data regresi linear berganda *bootstrap* dengan me re-sampling data sebanyak 10000 kali. Menurut Fox (2002). Bootstrapping adalah metode analisis data untuk inferensi statistik berdasarkan distribusi sampling dengan resampling dari data yang ada. Pada analisis regresi diatas, peneliti menggunakan bantuan software sesuai dengan perkembangan yang ada yaitu menggunakan bantuan program software IBM SPSS.26

untuk memperoleh hasil yang lebih terarah.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan sebanyak 46 orang responden yang merupakan karyawan PT. Hasnur Jaya Utama di Jakarta Selatan berjenis kelamin laki-laki maupun perempuan yang merupakan generasi milenial atau karyawan yang lahir pada rentan tahun 1981 – 2000. Berdasarkan hasil penyebaran skala diperoleh data karakteristik sebagai berikut

Tabel 1. Karakteristik responden

	Karakteristik	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	31	67,4 %
	Perempuan	15	32,6 %
Usia	20 -25 tahun	7	15,2%
	26-30 tahun	15	32,7%
	31-35 tahun	11	23,9%
	36-40 tahun	12	26%
	42 tahun	1	2,2%
Pendidikan Terakhir	Pendidikan Tinggi (D3/D4/S1/S2/S3)	43	93,5%
	SMA/SMK/MA	3	6,5%
Masa Kerja	< 1 tahun	15	32,6%
	1– 2 tahun	7	15,2%
	>2 tahun	24	52,2%
Jabatan/ Posisi	Officer / Staff	39	84,8%
	Section Head / Supervisor	3	6,5%
	Department Head / Manager	4	8,7%

Berdasarkan tabel di atas, dijelaskan bahwa dari 46 responden penelitian terdapat 31 orang (67,4 %) berjenis kelamin laki-laki dan 15 orang (32,6 %) berjenis kelamin perempuan. Dari data tersebut sebagian besar responden penelitian menempuh jenjang pendidikan terakhir di pendidikan tinggi (D3/D4/S1/S2/S3) sebanyak 43 orang (93,5%) dan rentan usia responden yang mengisi yaitu berusia 20-42 tahun yaitu usia 20-25 tahun sebanyak 7 orang (15,2%), usia 26-30 tahun sebanyak 15 orang (32,7%), usia 31-35 tahun sebanyak 11 orang (23,9%), usia 36-40 tahun sebanyak 12 orang (26%), dan 1 orang (2,2%) berusia 42 tahun. Terdapat 34 jabatan/posisi responden penelitian ini dengan masa kerja >2 tahun sebanyak 24 orang (52,2%), masa kerja 1– 2 tahun sebanyak 7 orang (15,2%), dan masa kerja < 1 tahun sebanyak 15 orang (32,6%)

Tabel 2. Hasil Uji Hipotesis Mayor

Variabel	R	R Square	F	Sig	Keterangan
<i>Organizational Citizenship Behaviour</i> dan Spiritualitas Lingkungan Kerja terhadap <i>Intention to Stay</i>	0,989	0,978	949,004	$p= 0,001$	Signifikan

Dari hasil uji hipotesis mayor menunjukkan terdapat pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* dan Spiritualitas Lingkungan Kerja terhadap *Intention to Stay* pada karyawan milenial PT Hasnur Jaya Utama di Jakarta Selatan yang dibuktikan dengan nilai $p= 0,000$ ($p<0,05$), $F=949,004$ yang berarti bahwa hipotesis mayor dalam penelitian ini diterima. *Organizational Citizenship Behaviour* dan Spiritualitas Lingkungan Kerja berpengaruh sebanyak 97,8% terhadap *intention to stay* yang dibuktikan dengan nilai R square sebesar 0,978 dan terdapat sebesar 2,5% faktor lain yang dapat mempengaruhi *intention to stay*, selain faktor *organizational citizenship behavior* dan spiritualitas lingkungan kerja yang telah digunakan dalam penelitian ini. Hasil tersebut menandakan bahwa budaya spiritualitas di PT Hasnur Jaya Utama seperti doa pagi, kajian rutin setiap minggu apabila dilakukan bersama dengan perilaku *organizational citizenship behaviour* seperti sikap saling tolong menolong yang ditujukan guna kebaikan bersama pada karyawan milenial di PT Hasnur Jaya Utama Jakarta Selatan maka akan meningkatkan keinginan karyawan milenial di PT Hasnur Jaya Utama untuk bertahan di perusahaan. Hal ini sejalan dengan teori Riggio & Johnson (2022) yang menjelaskan bahwa *organizational values* dan *employee attitudes* dapat mempengaruhi tingkat *turnover* pada karyawan. Hal ini juga didukung oleh Organ (2006) yang menyatakan bahwa *organizational citizenship behaviour* dapat membantu organisasi untuk membuat karyawan bertahan di suatu perusahaan. Penerapan spiritualitas di lingkungan kerja dengan cara meningkatkan perasaan diterima dan menjadi bagian dari suatu perusahaan serta peningkatan *organizational citizenship behaviour* dengan cara meningkatkan aspek *sportsmanship*, menumbuhkan rasa kesabaran dalam menghadapi masalah bersama maka akan meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap bertahan di suatu perusahaan.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis Minor I

Variabel	β	t	Sig	Confidence Interval		Keterangan
				Lower	Upper	
<i>Organizational Citizenship Behavior terhadap Intention to Stay</i>	0,515	20,672	0,009	0,346	0,585	Positif dan signifikan

Hasil uji hipotesis minor I pada penelitian ini diperoleh data $\beta=0,515$, $p= 0,009$ ($p<0,05$), $t= 20,672$, CI Lower 0,346 - CI Upper 0,585 yang berarti bahwa terdapat pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *Intention to Stay* pada karyawan milenial di PT Hasnur Jaya Utama Jakarta Selatan. *Organizational Citizenship Behaviour* berpengaruh sebesar 18,2% terhadap *intention to stay*. Hasil tersebut menandakan bahwa apabila karyawan milenial di PT Hasnur Jaya Utama Jakarta Selatan memiliki perilaku *organizational citizenship behavior* yang baik seperti memberikan apresiasi pada karya orang lain, menghormati peraturan yang berlaku, kehadiran atau ketepatan waktu di atas standar, memberikan bantuan nonformal yang tidak diwajibkan maka keinginan karyawan untuk bertahan di perusahaan akan semakin tinggi. Hal ini sejalan dengan teori Organ (2006) yang menyatakan bahwa perilaku *organizational citizenship behaviour* atau perilaku altruistik memberikan dukungan teknis/moral kepada rekan kerja pada saat dibutuhkan dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk bertahan di suatu perusahaan. Hasil ini juga sejalan dengan temuan dari (Shanker, 2018) berdasarkan hasil korelasi product moment pearson dalam penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan dengan semua hasil nilai signifikansi antara tiga dimensi *organizational citizenship behavior* yaitu altruisme, keutamaan sipil dan kesadaran, dengan niat untuk tetap tinggal (*intention to stay*) pada karyawan perusahaan multinasional di India, penelitian ini menunjukkan dimensi *organizational citizenship behavior* yang paling mempengaruhi ketahanan karyawan adalah altruisme, keutamaan sipil dan kesadaran. Hasil inipun sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Halid (2020) pada dosen di malaysia dalam penelitian ini terdapat hubungan yang signifikan antara *organizational citizenship behavior* dengan *intention to stay*, penelitian ini menemukan bahwa dosen yang menganggap penghargaan dan pengakuan sebagai bagian penting maka dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* yang akhirnya akan meningkatkan

keinginan untuk bertahan di suatu organisasi (Halid et al., 2020).

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis Minor II

Variabel	β	t	Sig	Confidence Interval		Keterangan
				Lower	Upper	
Spiritualitas Lingkungan Kerja terhadap <i>Intention to Stay</i>	0,303	40,476	0,000	0,271	0,319	Positif dan signifikan

Berdasarkan hasil uji hipotesis minor II pada penelitian ini diperoleh data $\beta= 0,303$, $p= 0,000$ ($p<0,05$), $t= 40,476$, CI *Lower* 0,271- CI *Upper* 0,319 yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan spiritualitas lingkungan kerja terhadap *intention to stay* pada karyawan milenial di PT Hasnur Jaya Utama Jakarta Selatan. Spiritualitas lingkungan kerja berpengaruh sebesar 79,6% terhadap *intention to stay*. Hasil tersebut menandakan bahwa budaya spiritualitas di PT Hasnur Jaya Utama Jakarta Selatan seperti melaksanakan doa pagi, kajian rutin setiap hari jumat dapat mempengaruhi keinginan karyawan milenial untuk tetap bertahan di perusahaan. Hal ini menunjukkan dimana semakin tinggi tingkat spiritualitas lingkungan kerja maka akan semakin tinggi juga keinginan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan (*intention to stay*). Begitu juga sebaliknya, semakin rendah tingkat spiritualitas lingkungan kerja maka akan semakin rendah juga keinginan karyawan untuk tetap bertahan di perusahaan (*intention to stay*). Meskipun *organizational citizenship behavior* dan spiritualitas lingkungan kerja masing masing memiliki pengaruh terhadap *Intention to stay* pada karyawan milenial di PT Hasnur Jaya Utama namun spiritualitas lingkungan kerja memiliki persentase kontribusi yang lebih tinggi dibandingkan dengan *organizational citizenship behavior*. Dengan kata lain kecenderungan karyawan untuk bertahan di suatu perusahaan lebih besar dipengaruhi oleh spiritualitas lingkungan kerja dimana keberadaan spiritualitas lingkungan kerja memberikan individu kejelasan yang lebih besar mengenai nilai-nilai dalam setiap individu sehingga membuat karyawan cenderung ingin bertahan di tempat kerja. Hasil ini sejalan dengan pernyataan Aboobaker (2019) yang menyatakan bahwa dengan adanya spiritualitas lingkungan kerja akan memfasilitasi hubungan yang lebih kuat antara pegawai dengan perusahaan, sehingga membangun kecenderungan pegawai untuk bertahan di perusahaan tersebut semakin tinggi (Aboobaker et al., 2020). Hasil ini pun sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nadhira (2020) dimana pada penelitian tersebut diperoleh hasil *t-value* sebesar 6,93 yang lebih besar dari kriteria signifikan *t-value* yaitu $\geq 1,645$ penelitian ini menemukan pengaruh

positif yang signifikan sebesar 45,6% spiritualitas lingkungan kerja terhadap *intention to stay* pada pegawai perbankan syariah di Indonesia. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Lukman (2020) yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan *workplace spirituality* terhadap *intention to stay* pada karyawan LAZIS Al Ihsan Jateng .

Penelitian ini memiliki beberapa limitasi diantaranya pemilihan responden yang terbatas dikarenakan jumlah karyawan milenial di PT X Jakarta Selatan yang terbatas hanya 46 orang. Limitasi lainnya yaitu penyebaran kuesioner yang dilakukan secara online tanpa pengawasan dari peneliti yang berpotensi menyebabkan terjadinya *bias* dalam pengisian kuesioner. Kekurangan lainnya yaitu peneliti mengalami kesulitan dalam pengumpulan data dikarenakan waktu penyebaran data dilakukan ketika load kerja di PT X sedang tinggi sehingga waktu penelitian cenderung lama.

Terdapat beberapa keunikan dalam penelitian ini diantaranya adalah penelitian dengan tema ketahanan kerja pada karyawan milenial baru pertama kali dilakukan di PT X Jakarta Selatan dimana hal ini sesuai dengan kebutuhan perusahaan yang sedang fokus dalam Upaya mempertahankan karyawan milenial yang potensial. Keunikan selanjutnya yaitu penelitian dengan mengukur pengaruh *organizational citizenship behaviour* dan spiritualitas lingkungan kerja terhadap *intention to stay* merupakan suatu kebaruan yang belum pernah diteliti sebelumnya dengan menggunakan ketiga variabel tersebut sehingga hal tersebut dapat menambah literatur baru mengenai ketahanan kerja karyawan milenial.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pada penelitian ini maka dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* dan spiritualitas lingkungan kerja berpengaruh sebesar 97,8% terhadap *intention to stay*, *organizational citizenship behavior* berpengaruh sebesar 18,2% terhadap *intention to stay*, dan spiritualitas lingkungan kerja berpengaruh sebesar 79,6% terhadap *intention to stay*.

4.2 Saran

Saran untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan penelitian dengan jumlah responden yang lebih banyak disuatu perusahaan yang memiliki jumlah generasi milenial yang tinggi. Penyebaran data yang dilakukan dapat menggunakan metode pembagian kuesioner secara langsung dengan adanya pengawasan dari peneliti sehingga mengurangi potensi adanya *bias*. Melakukan penelitian yang waktu yang baik dengan mempertimbangkan *load* kerja

yang ada saat itu.

Bagi perusahaan dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk tetap tinggal dengan meningkatkan kemampuan karyawan untuk melihat secara positif dan sosial dalam hubungannya dengan pekerjaan, misalnya dengan memberikan keterikatan pekerjaan yang bermanfaat bagi masyarakat luas dengan upaya aktifitas sosial seperti melakukan santunan untuk anak yatim dll. Bisa juga dilakukan dengan cara memberikan ruang partisipasi misalnya, dalam pengambilan keputusan dengan merumuskan ide-ide baru, memberikan gagasan-gagasan dalam seminar atau pertemuan. Bagi karyawan agar dapat meningkatkan keinginan untuk tetap tinggal disuatu perusahaan dapat dengan menciptakan perasaan nyaman dalam pekerjaan, melihat sisi positif dari situasi yang dialami, melakukan kerja sama tim agar pekerjaan terasa lebih mudah. Bisa juga dilakukan dengan meningkatkan kontribusi di perusahaan dengan menghadiri acara perusahaan, memberikan ide dan gagasan untuk kemajuan perusahaan.

PERSANTUNAN

Terima kasih kepada Allah SWT atas segala karunia-Nya. Saya ingin mengucapkan terima kasih kepada Ibu Rizqi Zulfa Qatrunnada, S.Psi., M.Psi Psikolog atas bimbingan yang selama ini diberikan, bapak dan ibu, keluarga, serta teman-teman yang senantiasa memberikan dukungan. Saya benar-benar bersyukur.

DAFTAR PUSTAKA

- Aboobaker, N., Edward, M., & Zakkariya, K. A. (2020). Workplace spirituality, work-family conflict and intention to stay: An intrinsic motivational perspective among teachers. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 12(4), 787–801. <https://doi.org/10.1108/JARHE-07-2018-0160>
- Ahmad, S., Shahzad, K., Shams-ur-Rehman, Khan, N. A., & Shad, I. U. (2010). Impact of organizational commitment and organizational citizenship behavior on turnover intentions of call center personnel in Pakistan. *European Journal of Social Sciences*, 17(4), 585–591.
- Anderson, R. B. (2019). The Influence of millennial job satisfaction as moderator between perceived leadership style and turnover intention. September. <https://search.proquest.com/openview/ce109bdc20f6033fc67ebdbe3845a424/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- Andhika, R. (2019). Analisis Pengaruh Antara Perceived Training dan Development Dengan Intention to Stay Melalui Mediasi Work Attitudes Pada Karyawan.
- Arora, N., & Dhole, V. (2019). Generation Y: Perspective, engagement, expectations, preferences and satisfactions from workplace; a study conducted in Indian context. *Benchmarking*, 26(5), 1378–1404. <https://doi.org/10.1108/BIJ-05-2018-0132>
- Ashmos, D. P. ., & Duchon, D. . (2000). Ashmos2000. In *Journal of management inquiry*: Vol. 9(2) (pp. 134–145).

- <https://www.proquest.com/openview/502100049d3ffe2b767379b6b950780a/1?pq-origsite=gscholar&cbl=30614>
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi Edisi 2*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2020). *Jumlah dan Distribusi Penduduk*. <https://sensus.bps.go.id/main/index/sp2020>.
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2021). *Keadaan Angkatan Kerja Indonesia Agustus 2021*. <https://www.bps.go.id/publication/2021/12/07/ee355fee591c3b6841d361b/keadaan-angkatan-kerja-di-indonesia-agustus-2021.html>
- Bolino, M. C., Hsiung, H. H., Harvey, J., & LePine, J. A. (2015). “Well, i’m tired of tryin’!” organizational citizenship behavior and citizenship fatigue. *Journal of Applied Psychology*, 100(1), 56–74. <https://doi.org/10.1037/a0037583>
- Canda, E. R. (1988). Conceptualizing spirituality for social work: Insights from diverse perspectives. *Social Thought*, 14(1), 30–46. <https://doi.org/10.1080/15426432.1988.10383616>
- Castle, N. G., Engberg, J., Anderson, R., & Men, A. (2007). Job satisfaction of nurse aides in nursing homes: Intent to leave and turnover. *Gerontologist*, 47(2), 193–204. <https://doi.org/10.1093/geront/47.2.193>
- Coleman, V. I., & Borman, W. C. (2000). Investigating the underlying structure of the citizenship performance domain. *Human resource management review*, 10(1), 25–44. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(99\)00037-6](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(99)00037-6)
- Dechawatanapaisal, D. (2020). Millennials’ intention to stay and word-of-mouth referrals. In *Evidence-based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship* (Vol. 8, No. 1, pp. 60-78). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-03-2019-0021>
- Eketu, C. A., & Edeh, F. O. (2015). Social Intelligence and Employee Intention To Stay. *International Journal of Novel Research in Marketing Management and Economics*, 2(1), 27-34.
- Ghazali, H. (2010). *Employee intention to leave a job: A case of Malaysian fast food industry* (Unpublished doctoral dissertation). 1994, 1–292. <http://researchcommons.waikato.ac.nz/handle/10289/4113>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (edisi 9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghosh, P., Satyawadi, R., Joshi, J. P., & Shadman, M. (2013). Who stays with you? Factors predicting employees’ intention to stay. *International Journal of Organizational Analysis*, 21(3), 288–312. <https://doi.org/10.1108/IJOA-Sep-2011-0511>
- Gong, B., Greenwood, R. A., Hoyte, D., Ramkissoon, A., & He, X. (2018). Millennials and organizational citizenship behavior: The role of job crafting and career anchor on service. *Management Research Review*, 41(7), 774–788. <https://doi.org/10.1108/MRR-05-2016-0121>
- Halid, H., Kee, D. M. H., & Rahim, N. F. A. (2020). Perceived Human Resource Management Practices and Intention to Stay in Private Higher Education Institutions in Malaysia: The Role of Organizational Citizenship Behaviour. *Global Business Review*, 1–18. <https://doi.org/10.1177/0972150920950906>
- Hikmawanti, F. (2020). *Metodologi Penelitian*. Depok: Rajawali Pers.
- Hobbs, H. L. (2017). *A Qualitative Study of Millennials in the Workplace: Gaining their Long-term Employment in News Media Firms in North Alabama*. Melbourne: Bisk College of Business at Florida Institute of Technology.
- Izak, M. (2012). *Spiritual episteme: Sensemaking in the framework of organizational*

- spirituality. *Journal of Organizational Change Management*, 25(1), 24–47. <https://doi.org/10.1108/09534811211199583>
- Jobplanet. 2017. Tingkat Kesetiaan Karyawan dari Berbagai Generasi di Dunia Kerja, (Online), (<http://blog.id.jobplanet.com/tingkat-kesetiaan-karyawan-dari-berbagai-generasi-di-dunia-kerja/>, diakses tanggal 23 Desember 2022)
- Kaplan, R. M. (2012). *Pengukuran Psikologi (Prinsip, Penerapan, dan Isu)*. Jakarta Selatan: Salemba Humanika.
- Khusnah, H. (2020). Pengaruh spiritualitas di tempat kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Kompartemen: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 17(1).
- Kim, S. W., Price, J. L., Mueller, C. W., & Watson, T. W. (1996). The determinants of career intent among physicians at a US Air Force hospital. *Human relations*, 49(7), 947-976.
- Madan, A. O., & Madan, S. (2019). Attracting millennial talent: a signal theory perspective. *Evidence-Based HRM*, 7(1), 8–23. <https://doi.org/10.1108/EBHRM-01-2018-0009>
- Mappamiring, M., Akob, M., & Putra, A. H. P. K. (2020). What millennial workers want? Turnover or intention to stay in company. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(5), 237–248. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO5.237>
- Marschke, E., Preziosi, R., & Harrington, W. J. (2011). How sales personnel view the relationship between job satisfaction and spirituality in the workplace. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*, 15(2), 71–110.
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426–447. <https://doi.org/10.1108/09534810310484172>
- Nadhira, R. R. A. (2020). Pengaruh spiritualitas lingkungan kerja terhadap keterikatan pegawai, Kecenderungan Pada Pegawai Bank Syariah di Indonesia Terhadap Keterikatan Pegawai , Kecenderungan Untuk Bertahan , dan Pemberian Layanan : Studi Pada Pegawai Bank Syariah Indonesia.
- Naidoo, M. (2014). The potential of spiritual leadership in workplace spirituality. *Koers*, 79(2), 1–8. <https://doi.org/10.4102/koers.v79i2.2124>
- Naim, M. F., & Lenkla, U. (2016). Knowledge sharing as an intervention for Gen Y employees' intention to stay. *Industrial and Commercial Training*, 48(3), 142–148. <https://doi.org/10.1108/ICT-01-2015-0011>
- Oktariza, S. G. (2020). Pengaruh Fun At Work Terhadap Turnover Intention Dan Organizational Citizenship Behavior Dengan Mediasi Affective Commitment Pada Karyawan Milenial Di Industri Kreatif Digital. Universitas Indonesia.
- Organ, D. W. (1988). A Restatement of the Satisfaction-Performance Hypothesis. *Journal of Management*, 14(4), 547–557. <https://doi.org/10.1177/014920638801400405>
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequence*. London (UK): SAGE Publications.
- Paillé, P. (2013). Organizational citizenship behaviour and employee retention: How important are turnover cognitions? *International Journal of Human Resource Management*, 24(4), 768–790. <https://doi.org/10.1080/09585192.2012.697477>
- Petchsawang, P., & McLean, G. N. (2017). Workplace spirituality, mindfulness meditation, and work engagement. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 14(3), 216–244.
- Podsakoff, P. M., Ahearne, M., & Mackenzie, S. B. (1997). Organizational Citizenship Behavior and the Quantity and Quality of Work Group Performance. 82(2), 262–270.
- Purwandi, H. A. (2017). *Millennial nusantara*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.

- Putri, N. A. (2021). Pengaruh Work-Life Balance, Organizational Commitment, dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Intention to Stay Pada Generasi Milenial di Indonesia. Universitas Indonesia.
- Riggio, R.E & Johnson, S. K (2022). Introduction to Industrial/Organizational Psychology. New York : Routledge
- Shanker, M. (2018). Organizational citizenship behavior in relation to employees' intention to stay in Indian organizations. *Business Process Management Journal*, 24(6), 1355–1366. <https://doi.org/10.1108/BPMJ-02-2018-0048>
- Stephens, D. O. (2021). Strategies to Engage Millennial Employees (A Multiple Case Study). *Open Journal of Business and Management*, 9(02), 618.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Pendidikan (pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D). Bandung: Alfabeta.
- Suifan, T. S., Diab, H., & Abdallah, A. B. (2017). Does organizational justice affect turnover-intention in a developing country? The mediating role of job satisfaction and organizational commitment. *Journal of Management Development*, 36(9), 1137–1148. <https://doi.org/10.1108/JMD-02-2017-0048>
- Surantoro, L. (2021). Pengaruh Workplace Spirituality Dan Person Job Fit Terhadap Intention To Stay Melalui Organizational Commitment Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai LAZIS Al Ihsan Jateng) (Doctoral dissertation, Universitas Putra Bangsa).
- Van Breukelen, W., Van Der Vlist, R., & Steensma, H. (2004). Voluntary employee turnover: Combining variables from the “traditional” turnover literature with the theory of planned behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 25(7), 893–914. <https://doi.org/10.1002/job.281>
- Venetta I. Coleman, & Walter C. Borman. (2000). Investigating the Underlying Structure of the Citizenship Performance Domain. *Human Resource Management Review*, 10(1), 25–44.

UMS LIBRARY
-TERAKREDITASI A-