

## PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, angkatan kerja didominasi oleh generasi milenial (Amalia, 2020). Generasi merupakan susunan sosial pada suatu kelompok yang memiliki kesamaan usia maupun pengalaman sejarah pada masa yang sama (Budiati, et al., 2018). Generasi Y atau disebut juga generasi milenial merupakan generasi yang terlahir diantara tahun 1980-2000 (Budiati et al., 2018; Madiistriyatno & Hadiwijaya, 2019). Generasi Y merupakan generasi yang memiliki gaya hidup yang tidak terlepas dari perkembangan teknologi, memahami dan peka terhadap perubahan informasi (Madiistriyatno & Hadiwijaya, 2019).

Tabel 1. Presentase Angkatan Kerja Terhadap Penduduk Usia Kerja di Indonesia Tahun 2021-2022 (%)

Golongan usia	2021		2022	
	Februari	Agustus	Februari	Agustus
15-19	29.00	27.79	26.99	28.83
20-24	67.30	66.77	67.98	68.01
25-29	76.26	75.48	76.56	75.32
30-34	76.60	77.17	76.68	76.92
35-39	79.20	79.38	79.23	79.12
40-44	81.77	81.73	81.69	81.39
45-49	81.49	81.96	81.97	81.93
50-54	80.12	79.58	80.96	81.15
55-59	74.24	73.67	76.52	75.41
60+	51.08	50.84	55.73	54.09
Total	68.08	67.80	69.06	68.63

Sumber : Badan Pusat Statistik (2022)

Berdasarkan tabel presentase angkatan kerja terhadap penduduk usia kerja di Indonesia tahun 2021-2022 diatas dapat diketahui bahwa angkatan kerja generasi milenial yaitu rentang usia 22 sampai 42 tahun pada tahun 2021 yaitu sebesar 76,2% mengalami peningkatan sebesar 0,1 % menjadi 76,3 % pada tahun 2022. Generasi milenial sudah mulai mendominasi angkatan kerja di Indonesia, sehingga diharapkan milenial dapat menjadi angkatan kerja yang produktif dan kompetitif (Budiati et al., 2018).

Generasi milenial adalah generasi yang memiliki tuntutan untuk dapat beradaptasi dengan cepat dalam dunia modern yang semakin ketatnya persaingan, sehingga hal tersebut berdampak terhadap pola pikir generasi milenial yang selektif dan pemilih terhadap pekerjaan (Damai et al., 2019). Madiistriyatno & Hadiwijaya (2019) menyatakan bahwa salah satu ciri perilaku milenial di Indonesia adalah tingkat loyalitas terhadap perusahaan lebih rendah dari generasi sebelumnya. Menurut Gayatri (2020) generasi milenial cenderung pemilih dan mudah

untuk berpindah pekerjaan apabila tidak merasakan kenyamanan dalam bekerja. Milenial menganggap pekerjaannya sebagai bagian dari kehidupan, sehingga milenials ingin mengejar tujuan, mempelajari hal baru, mengembangkan potensinya, namun tidak suka diperintah dan dikontrol oleh atasan (Gallup, 2016). Generasi milenial dalam bekerja ingin serba cepat, dinamis dan mudah berpindah pekerjaan yang dianggap dapat memberikan kenyamanan dan keuntungan dibandingkan pekerjaan sebelumnya (Budiati et al., 2018).

Studi yang dilakukan oleh Gallup (2016) menunjukkan bahwa sebanyak 29% karyawan milenial memiliki keterlibatan dalam bekerja, 16% tidak terlibat secara aktif, dan 55% tidak terlibat dalam pekerjaan. Hal ini sejalan dengan hasil riset Dale Carnegie Indonesia (2017) menunjukkan bahwa karyawan milenial yang memiliki keterlibatan penuh dengan perusahaan tempat karyawan bekerja hanya sebesar 25%, 66% memiliki keterlibatan sebagian sedangkan 9% karyawan menolak untuk terlibat dengan perusahaan. Hasil riset Jobplanet pada tahun 2017 sebuah platform yang memuat informasi lowongan pekerjaan, salah satunya tentang tingkat loyalitas karyawan generasi milenial menunjukkan bahwa tingkat loyalitas karyawan terhadap pekerjaannya yang paling rendah berasal dari generasi milenial atau gen Y, menunjukkan bahwa sebesar 76,7% karyawan generasi milenial hanya bertahan pada suatu perusahaan selama 1-2 tahun, setelah itu memutuskan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya, dan hanya sebesar 9,5 % karyawan dari generasi milenial yang memilih untuk bertahan pada suatu perusahaan selama lebih dari lima tahun masa kerja. Permasalahan itu tentu saja akan memberikan kerugian terhadap perusahaan.

Tabel 2. Data Karyawan Milenial PT Hasnur Jaya Utama Jakarta Selatan

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Karyawan Milenial</b>	<b>Prosentase Jumlah Karyawan Milenial</b>
2018	42	60%
2019	49	59,04%
2020	41	58,57%
2021	36	59,02%
2022	46	56,47%

PT Hasnur Jaya Utama merupakan perusahaan yang berada di Jakarta Selatan bergerak dalam bidang kehutanan yang menjadi bagian dari grup usaha yang bernama Hasnur Group. Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa karyawan milenial PT Hasnur Jaya Utama di Jakarta Selatan cukup mendominasi sejak tahun 2018 hingga 2022 dengan prosentase melebihi setengah dari jumlah karyawan. Per tanggal 23 Desember 2022 terdapat 46 orang (56,47 %) karyawan yang tergolong dalam generasi milenial.

Tabel 3. Tingkat *Intention to Stay* PT Hasnur Jaya Utama

Tahun	Prosentase <i>Intention to Stay</i>	Jumlah karyawan
2018	99,48%	70
2019	97,5%	83
2020	96,47%	70
2021	96,59%	60
2022	97,54%	80

Berdasarkan tabel diatas, tingkat *intention to stay* karyawan PT Hasnur Jaya Utama tahun 2018 sampai 2022 berada pada rentang 96,47 % - 99,48%. Dengan demikian, tingkat *intention to stay* karyawan PT Hasnur Jaya Utama termasuk kategori tinggi. Fenomena ini berbeda dengan temuan dari studi yang dilakukan Utomo (2019) yang menyatakan bahwa karyawan milenial memiliki loyalitas yang rendah. Nindyati (2017) juga menyatakan bahwa milenial memiliki orientasi pada pengembangan karir dan mencari kenyamanan kerja, sehingga lebih sering berpindah tempat kerja dan menunjukkan tingkat loyalitas yang lebih rendah dibandingkan dengan generasi X. Redditt et al (2017) menyatakan bahwa penyebab generasi milenial memiliki *intention to stay* yang lebih rendah dari generasi sebelumnya karena untuk mencari aktualisasi diri dan pengembangan karir dalam kehidupan kerja. Untuk itu perlu diketahui berbagai faktor dalam meningkatkan *intention to stay* pada karyawan generasi milenial yang diprediksi akan mendominasi angkatan kerja di Indonesia.

*Intention to stay* adalah keinginan karyawan untuk menetap dan memiliki hubungan kerja jangka panjang dengan perusahaan (Shahid, 2018). Aboobaker et al (2020) menyatakan bahwa *intention to stay* merupakan kesediaan karyawan yang secara sadar ingin menetap dalam suatu organisasi tempat ia bekerja. Menurut Andhika (2019) *Intention to stay* merupakan kondisi dimana seorang karyawan dengan keinginannya sendiri memutuskan untuk bertahan di suatu perusahaan tempatnya bekerja, yang didasarkan pada komitmen dan kepuasan dalam bekerja. Kecenderungan individu untuk bertahan dalam suatu organisasi ini atas kesadaran dirinya sendiri (Nadhira, 2020). Sehingga dapat disimpulkan bahwa *intention to stay* merupakan niat karyawan untuk tidak pergi dan menetap di perusahaan dalam jangka waktu yang panjang.

Menurut Ghosh et al (2013) terdapat tiga aspek terbaik dari *intention to stay* yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen normatif (*normative commitment*), dan kejelasan tujuan (*goal clarity*). Aspek yang pertama yaitu *affective commitment*, merupakan perasaan keterikatan karyawan terhadap organisasi karena menjadi anggota bagian dalam organisasi yang mendorong karyawan untuk ikut terlibat dalam mengatasi permasalahan dalam

organisasi. Aspek yang kedua yaitu *normative commitment*, merupakan aspek kewajiban moral bagi karyawan dalam bertindak dan berperilaku untuk tetap bertahan dalam organisasi. Aspek yang ketiga yaitu *goal clarity*, merupakan sejauh mana sasaran pekerjaan serta tujuan organisasi dapat dinyatakan dan didefinisikan dengan jelas.

Menurut Siahaan (2014) terdapat empat indikator *intention to stay* yaitu karyawan tidak memiliki niat berhenti dari pekerjaannya saat ini, tidak berpikir untuk berpindah ke perusahaan lain, karyawan tidak berniat menerima tawaran pekerjaan dari perusahaan lain, dan karyawan merasa rugi apabila berhenti dari pekerjaannya saat ini. Mathis & Jackson (2010) menyebutkan 6 dorongan karyawan untuk bertahan atau tindakan yang dapat dilakukan oleh organisasi untuk memperkuat keinginan karyawan untuk bertahan, yaitu: pertama, faktor organisasi dan manajemen, yang juga dapat mempengaruhi keputusan untuk bertahan (*stay*) atau keluar (*quit*) dari organisasi. Kedua, hubungan kerja yang mempengaruhi keputusan karyawan untuk menetap yaitu diantaranya adanya pengawasan serta dukungan dan hubungan yang baik dengan rekan kerja. Ketiga, *job* dan *work-life* terutama ketika banyak orang yang melihat penurunan dalam keamanan kerja dalam sepuluh tahun terakhir. Keempat, *rewards* seperti dalam bentuk kompensasi, benefits, dan kinerja. Kelima, pelatihan dan pengembangan karir, sebagai faktor yang mempengaruhi retensi karyawan, dan yang keenam adalah kebijakan dan praktik organisasi, termasuk keadilan tindak indisipliner, kebijakan sumber daya manusia, dan sarana pemberian keputusan terkait penugasan kerja dan peluang.

Castle et al (2007) menjelaskan bahwa terdapat lima karakteristik yang menjadi faktor *intention to stay*, yaitu; karakteristik personal karyawan, karakter yang berhubungan dengan peran karyawan dalam perusahaan, karakteristik fasilitas perusahaan, karakteristik perkembangan karir, dan karakteristik pekerjaan. Pertama, yang termasuk kedalam karakteristik personal yaitu usia, status perkawinan, ras dan jarak tempat tinggal dengan tempat kerja. Kedua, karakter yang berhubungan dengan peran karyawan dalam perusahaan meliputi karakteristik tugas dan tanggung jawab karyawan dalam bekerja. Ketiga, karakteristik fasilitas perusahaan adalah fasilitas penunjang pekerjaan seperti *wifi*, komputer, *printer*, mesin *fotocopy* dan sebagainya. Keempat, karakteristik perkembangan karir yaitu adanya kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan pelatihan, pengembangan dan promosi jabatan. Kelima, karakteristik pekerjaan yaitu kesesuaian *jobdesc*, beban kerja, maupun lingkungan kerja.

PT Hasnur Jaya Utama juga sudah mulai fokus terhadap isu-isu mengenai generasi milenial dan upaya meningkatkan keinginan generasi milenial untuk bertahan di perusahaan. Upaya yang diberikan salah satunya adalah lingkungan kerja dengan nilai-nilai spiritualitas. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, PT Hasnur Jaya Utama memiliki nilai spiritualitas

yang di pegang teguh di dalam lingkungan kerja, diantaranya yaitu nilai kesatuan sikap, dapat dipercaya, nilai disiplin, nilai pantang menyerah, nilai keadilan, nilai kebersamaan, dan nilai bijaksana. PT Hasnur Jaya Utama memiliki nilai-nilai budaya kerja 5S yaitu *sort* (ringkas), *set ini order* (rapih), *shine* (resik), *standarize* (rawat), dan *sustain* (rajin). Budaya kerja 5S juga berarti senyum, salam, sapa, sopan, dan santun yang merupakan bentuk keramahan masyarakat Indonesia yang harus dijaga dan diterapkan dalam lingkungan kerja.

Castle et al (2007) telah menjelaskan beberapa faktor yang berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk menetap, salah satunya adalah lingkungan kerja. Nadhira (2020) menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk bertahan dalam perusahaan adalah dengan adanya peran spiritualitas lingkungan kerja. Spiritualitas lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap keinginan karyawan untuk bertahan dalam organisasi (Milliman et al., 2003). Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Aboobaker et al (2018) bahwa spiritualitas lingkungan kerja meningkatkan *intention to stay* pada karyawan.

Pada tahun 1950-an, spiritualitas lingkungan kerja menjadi tren yang paling signifikan dalam melakukan manajemen potensi manusia (Baunsgaard, 2019). Ashmos dan Duchon (2000) mengemukakan bahwa konsep spiritualitas lingkungan kerja harus dipahami dengan mengakui bahwa setiap individu memiliki kehidupan pribadi (*inner*) dan kehidupan luaran (*outer*) yang saling berkontribusi untuk memberikan kebermaknaan dan produktivitas dalam menjalani kehidupan. Menurut Ashmos & Duchon (2000) spiritualitas lingkungan kerja adalah kehidupan batin yang merasakan kebermaknaan dalam pekerjaannya. Khusnah (2019) mendefinisikan spiritualitas lingkungan kerja sebagai suatu susunan nilai-nilai dalam budaya organisasi yang memberikan rasa nyaman kepada karyawan dalam membangun hubungan kerja. Bayighomog & Arasli (2019) menyatakan bahwa spiritualitas lingkungan kerja adalah dorongan metafisik dan metakognitif yang mengarahkan serta memberikan makna kehidupan seseorang terhadap lingkungannya dan terhadap interaksinya dengan orang lain. Secara keseluruhan, spiritualitas merupakan nilai-nilai keyakinan yang membimbing pikiran, perasaan, dan perilaku oleh gagasan tentang apa pun yang berada di luar (nonfisik) dan dilihat sebagai sesuatu yang paling penting, yang dapat diekspresikan baik secara religius maupun non-religius. Spiritualitas lingkungan kerja merupakan keseimbangan antara kehidupan pribadi karyawan dengan kehidupan pekerjaannya.

Menurut Milliman, Czaplewski, dan Ferguson (2003) terdapat tiga aspek spiritualitas lingkungan kerja yaitu : *meaningful work* atau pekerjaan yang bermakna, yaitu meliputi perasaan nyaman sehingga dapat menggunakan bakat dan talenta yang dimiliki, merasakan

spirit dalam bekerja, merasakan hubungan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, merasakan hubungan yang positif terhadap pekerjaan dan kehidupan sosial, pekerjaan memberikan kebermaknaan untuk mengembangkan diri, dan iklim yang membuat individu menyukai pekerjaannya., kedua yaitu *sense of community* atau perasaan yang terhubung dengan komunitas, yaitu meliputi adanya perasaan memiliki masa depan yang baik bersama rekan kerja, merasa sebagai bagian dari komunitas, merasa adanya dukungan antar rekan kerja, adanya perasaan bebas untuk menyampaikan pendapat, adanya perasaan terhubung antar karyawan dalam mencapai tujuan bersama, adanya perasaan saling peduli, dan adanya perasaan kekeluargaan, dan indikator ketiga adalah *alignment with organizational values* atau keselarasan dengan nilai-nilai organisasi, yaitu meliputi adanya perasaan yang sejalan dengan nilai-nilai organisasi, adanya rasa kepedulian, adanya perhatian dari organisasi terhadap seluruh karyawannya, adanya dorongan untuk mencapai tujuan organisasi, adanya kepedulian terhadap kesehatan karyawan, adanya keterhubungan dengan misi organisasi, serta adanya kepedulian organisasi terhadap kehidupan spiritualitas karyawannya. Sejalan dengan itu, Ashmos & Duchon (2000) menyebutkan tiga dimensi spiritualitas lingkungan kerja, yaitu: 1) pekerjaan yang bermakna, yaitu perasaan individu terhadap tujuannya dalam bekerja 2) merasa menjadi bagian dari pekerjaan, yaitu individu merasa bahwa dirinya merupakan bagian dari komunitas di tempatnya bekerja, 3) adanya nilai keselarasan, yaitu individu merasa adanya persamaan nilai-nilai, visi serta tujuan dalam dirinya dengan organisasinya.

Menurut Frian & Mulyani (2018) karyawan generasi milenial di Indonesia memiliki tingkat *turnover* yang tinggi. Banyak milenial yang memilih *resign* dari perusahaan dan mencari perusahaan lain yang memiliki tantangan bagi milenial untuk dapat mengembangkan potensinya (Elison & Purba, 2021). Mappamiring et al (2020) mengemukakan bahwa lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan bagi karyawan milenial dalam mengimplementasikan dan menunjukkan prestasinya dalam lingkungan kerja, sehingga hal ini menjadi alasan bagi karyawan milenial untuk tetap bertahan di tempat kerja. Saraswati et al (2023) menyatakan bahwa perusahaan perlu meningkatkan keseimbangan antara kehidupan pribadi karyawan dengan kehidupan pekerjaannya, yaitu melalui spiritualitas lingkungan kerja. Hal ini juga diperkuat oleh hasil penelitian Devina & Dwikardana (2019) yang menunjukkan bahwa kebutuhan milenial di tempat kerja adalah lingkungan kerja yang mendukung kebermaknaan kerja dan pengembangan karir, serta adanya hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan.

Fenomena *intention to stay* sudah banyak di teliti sebelumnya. Berdasarkan hasil penelusuran di *Google Scholar* pada tahun 2022 dengan kata kunci “*Intention to stay*” terdapat 29.300 artikel, dan hasil penelusuran dengan kata kunci “*Intention to stay millennial*” terdapat 14.700 artikel. Sedangkan hasil penelusuran dengan kata kunci “niat untuk tinggal” terdapat 176 artikel, namun penelitian tentang pengaruh spiritualitas lingkungan kerja terhadap *intention to stay* pada karyawan milenial masih belum banyak di teliti di Indonesia. Hasil penelitian yang dilakukan Surantoro & Solichin (2020) menunjukkan bahwa spiritualitas lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *intention to stay* pada pegawai. Hal itu tidak sesuai dengan hasil penelitian Nadhira (2020) yang menunjukkan bahwa spiritualitas lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kemungkinan pegawai untuk tetap bertahan dengan pekerjaannya. Hasil ini menandakan semakin tinggi spiritualitas lingkungan kerja, semakin tinggi pula kecenderungan untuk bertahan pada karyawan. Dengan adanya spiritualitas lingkungan kerja akan membangun hubungan yang kuat antara karyawan dengan perusahaan, sehingga *intention to stay* pada karyawan akan semakin tinggi (Aboobaker, Edward, & Zakkariya, 2020).

Terdapat penelitian terdahulu tentang *intention to stay* yang telah dilakukan oleh Paramitha & Ihalauw (2018) menunjukkan bahwa milenial memandang sebuah pekerjaan sebagai sarana untuk mengembangkan potensi diri dan untuk menemukan keseimbangan kehidupan pribadi dengan pekerjaannya. Paramitha & Ihalauw (2018) melakukan penelitian dengan metode kualitatif, sehingga peneliti menyarankan untuk penelitian selanjutnya dapat diuji menggunakan metode kuantitatif agar dapat menghasilkan data yang lebih baik. Kemudian beberapa penelitian tentang *intention to stay* juga telah dilakukan kepada beberapa kalangan, diantaranya yaitu, Aboobaker et al (2020) telah meneliti tentang *intention to stay* di kalangan guru yang bekerja di lembaga pendidikan tinggi swasta di India, Milliman et al (2018) meneliti di kalangan karyawan perhotelan di AS, kemudian Bell et al (2020) & Eltaybani et al (2018) telah meneliti di kalangan perawat. Sedangkan pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan subjek penelitian yaitu karyawan milenial.

Berdasarkan gambaran fenomena yang telah dijelaskan, peneliti bermaksud melaksanakan penelitian dengan judul “Pengaruh Spiritualitas Lingkungan Kerja Terhadap *Intention to Stay* Karyawan Milenial PT Hasnur Jaya Utama di Jakarta Selatan”. Peneliti telah merumuskan pertanyaan penelitian, yaitu : apakah terdapat pengaruh spiritualitas lingkungan kerja terhadap *intention to stay* karyawan milenial PT Hasnur Jaya Utama?.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh spiritualitas lingkungan kerja terhadap *intention to stay* pada karyawan milenial PT Hasnur Jaya Utama di Jakarta

Selatan. Peneliti mengemukakan dua jenis manfaat dalam penelitian ini, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis. Dari segi manfaat teoritis diharapkan bahwa hasil penelitian ini menjadi tambahan wawasan intelektual dan keilmuan terutama dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi terkait dengan spiritualitas lingkungan kerja dan keinginan untuk menetap (*intention to stay*) pada karyawan generasi milenial. Sementara itu, dari sisi manfaat praktis, diharapkan dapat menjadi tambahan referensi dan pemahaman mengenai *intention to stay* pada generasi milenial, dengan adanya penelitian ini diharapkan bagi pihak perusahaan dapat membuat strategi untuk meningkatkan *intention to stay* pada karyawan generasi milenial sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan spiritualitas lingkungan kerja terhadap *intention to stay* karyawan milenial.