

**PENGARUH SPIRITUALITAS LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP INTENTION TO STAY
KARYAWAN MILENIAL PT X DI JAKARTA SELATAN**

Athvina Trisdianti; Rizqi Zulfa Qatrunnada

**Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah
Surakarta**

Abstrak

Salah satu ciri perilaku karyawan milenial di Indonesia adalah memiliki tingkat loyalitas terhadap perusahaan lebih rendah dari generasi sebelumnya. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk menetap dalam perusahaan adalah adanya spiritualitas lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh spiritualitas lingkungan kerja terhadap intention to stay pada karyawan milenial. Pendekatan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan analisis regresi sederhana bootstrap. Penelitian ini menggunakan teknik nonprobability sampling dengan sampling jenuh, sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 46 orang karyawan milenial PT Hasnur Jaya Utama. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala spiritualitas lingkungan kerja dengan reliabilitas sebesar 0,934 dan skala intention to stay dengan reliabilitas sebesar 0,849. Hasil uji analisis regresi sederhana bootstrap menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan spiritualitas lingkungan kerja terhadap intention to stay pada karyawan milenial PT Hasnur Jaya Utama di Jakarta Selatan, dengan nilai $p < 0,05$, $\beta = 0,303$, $t = 40,476$, CI Lower 0,272, dan CI Upper 0,319. Perusahaan perlu memperhatikan spiritualitas lingkungan kerja karyawan untuk dapat mempertahankan intention to stay pada karyawan generasi milenial.

Kata kunci: Intention to Stay, Spiritualitas Lingkungan Kerja

Abstract

One of the behavioral characteristics of millennial employees in Indonesia is that they have a lower level of loyalty to the company than previous generations. One factor that can influence an employee's desire to stay in a company is the spirituality of the work environment. This research aims to determine the influence of the spirituality of the work environment on the intention to stay in millennial employees. The approach in this research is quantitative with simple bootstrap regression analysis. This research uses a nonprobability sampling technique with saturated sampling, so that the sample in this research is 46 millennial employees of PT Hasnur Jaya Utama. The instruments used in this research were the work environment spirituality scale with a reliability of 0.934 and an intention to stay scale with a reliability of 0.849. The results of a simple bootstrap regression analysis test show that there is a positive and significant influence of work environment spirituality on the intention to stay among millennial employees of PT Hasnur Jaya Utama in South Jakarta, with a p value < 0.05 , $\beta = 0.303$, $t = 40.476$, CI Lower 0.272, and Upper CI 0.319. Companies need to pay attention to the spirituality of employees' work environment to be able to maintain the intention to stay among millennial generation employees.

Keyword : Intention to Stay, Workplace Spirituality

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, angkatan kerja didominasi oleh generasi milenial (Amalia, 2020). Generasi Y atau disebut juga generasi milenial merupakan generasi yang terlahir diantara tahun 1980-2000 (Budiati et al., 2018; Madiistriyatno & Hadiwijaya, 2019). Berdasarkan data badan pusat statistik (2022) 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. 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).

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. 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. Perusahaan perlu mengetahui dan memahami fenomena ini karena generasi milenial diprediksi akan mendominasi angkatan kerja di Indonesia. Sehingga penting untuk mengetahui berbagai faktor yang dapat meningkatkan *intention to stay* atau keinginan untuk menetap pada karyawan milenial di perusahaan.

PT X merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kehutanan. Karyawan milenial PT X 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. Tingkat *intention to stay* pada karyawan PT X tahun 2018 sampai 2022 berada pada rentang 96,47 % - 99,48%. 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.

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. Menurut Ghosh et al (2013) terdapat tiga aspek terbaik dari *intention to stay* yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), koitemn normatif (*normative commitment*), dan kejelasan tujuan (*goal clarity*). Menurut Siahaan (2014) terdapat empat indikator *intention to stay* yaitu karyawan tidak memiliki niatan 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.

Salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan untuk bertahan dalam organisasi menurut Castle et al (2007) adalah karakteristik pekerjaan yaitu 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.

Ashmos dan Duchon (2000) menyatakan bahwa untuk memahami istilah spiritualitas lingkungan kerja harus diawali dengan pengakuan bahwa setiap orang memiliki suatu kehidupan pribadi (*inner*) dan kehidupan luaran (*outer*) dan bahwa pengembangan kehidupan pribadi dapat menciptakan kehidupan luar yang lebih bermakna dan lebih produktif. 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, *sense of community* atau perasaan terhubung dengan komunitas, *alignment with organizational values* atau penyelarasan dengan nilai-nilai organisasi.

Menurut Friani & 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. 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).

Berdasarkan pemaparan fenomena di atas, maka peneliti ingin mengkaji mengenai pengaruh spiritualitas lingkungan kerja terhadap *intention to stay* karyawan milenial PT X di Jakarta Selatan”. Peneliti telah merumuskan pertanyaan dalam penelitian ini, diantaranya yaitu

: apakah terdapat pengaruh spiritualitas lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap *intention to stay* karyawan milenial PT X?

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh spiritualitas lingkungan kerja terhadap *intention to stay* pada karyawan milenial PT X di Jakarta Selatan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan spiritualitas lingkungan kerja terhadap *intention to stay* karyawan milenial.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier sederhana *bootstrap*. Terdapat dua variabel dalam penelitian ini yaitu spiritualitas lingkungan kerja sebagai variabel independen dan *intention to stay* variabel dependen. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan generasi milenial yang bekerja pada PT X tahun 2022. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan sampling jenuh. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari populasi karyawan generasi milenial kelahiran tahun 1980 sampai 2000 yang bekerja PT X yaitu berjumlah 46 orang.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dengan skala likert. Terdapat dua skala dalam penelitian ini, yaitu skala spiritualitas lingkungan kerja yang diadaptasi dari skala Nadhira (2020), dan skala *intention to stay* yang diadaptasi dari skala Putri (2021). Penelitian ini menggunakan uji coba terpakai untuk menguji instrumen yang digunakan. Uji coba terpakai merupakan teknik uji coba instrumen yang dilakukan hanya sekali dimana subjek uji coba sekaligus digunakan sebagai subjek penelitian, kemudian hasilnya langsung digunakan untuk menguji hipotesis penelitian (Devi & Wiyasa, 2021). Teknik analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan SPSS 26.

Validitas instrumen menunjukkan sejauh mana ketepatan alat ukur dalam mengukur variabel penelitian. Skala *intention to stay* yang digunakan dalam penelitian ini diadaptasi dari penelitian yang telah dilakukan oleh Putri (2021), memiliki validitas dengan rentang skor sebesar 0,75 – 0,87 dan memiliki reliabilitas sebesar 0,904. Sedangkan skala spiritualitas lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini diadaptasi dari penelitian yang telah dilakukan oleh Nadhira (2020), memiliki validitas dengan rentang skor sebesar 0,62 – 0,88 dan memiliki reliabilitas sebesar 0,933.

Setelah data terkumpul, maka dilanjutkan dengan uji daya beda atau uji diskriminasi item. Menurut Azwar (2012) daya diskriminasi item merupakan sejauh mana item mampu membedakan individu atau kelompok individu yang memiliki dan tidak memiliki atribut yang

diukur. Cara untuk menguji daya diskriminasi item dapat dilakukan dengan mengitung koefisien korelasi antara skor item dengan skor total skala itu sendiri, yang kemudian akan menghasilkan koefisien korelasi item-total (Azwar, 2012). Dalam mempertahankan item, peneliti menggunakan batas valid dengan korelasi item-total $\geq 0,30$. Azwar (2012) menyatakan bahwa tingginya koefisien korelasi item-total artinya item mengukur sebagaimana fungsi ukur skala. Tingginya korelasi skor item dengan skor skala memiliki peran terhadap peningkatan reliabilitas skala, namun tidak selalu diikuti dengan peningkatan validitas skala (Azwar, 2012).

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi alat ukur jika dipakai berulang-ulang untuk mengukur variabel. Alat ukur dinyatakan reliabel apabila nilai koefisien *Cronbach Alpha* $> 0,7$, namun apabila *Cronbach Alpha* $> 0,7$, maka alat ukur dinyatakan tidak reliabel (Ghozali, 2021). Nilai *Cronbach Alpha* yang semakin mendekati angka 1,00 maka reliabilitas alat ukur semakin sempurna (Azwar, 2016).

Table 1. Uji Diskriminasi Item dan Reliabilitas

Skala	Uji Beda	Reliabilitas
Spiritualitas lingkungan kerja	0,301 – 0,870	0,934
<i>Intention to stay</i>	0,395 – 0,873	0,849

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner diperoleh data demografis berupa jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, jabatan, dan masa kerja karyawan, sebagai berikut:

Table 2. Data Demografi Responden

	Kategori	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	31	67,4 %
	Perempuan	15	32,6%
Total		46	100%
Usia	23 - 27 Tahun	15	32,6%
	28 - 32 Tahun	10	21,7%
	33 - 37 Tahun	15	32,6%
	38 - 42 Tahun	6	13%
Total		46	100%
Pendidikan Terakhir	SMA/SMK/MA	3	6,5%
	Pendidikan Tinggi (D3/D4/S1/S2/S3)	43	93,5%
Total		46	100%
Divisi	HCGS	21	45,65%
	Corporate Secretary	3	6,52%
	Legal and Permit	3	6,52%
	Finance	14	30,44%
	GRC	5	10,87%

Total		46	100%
Masa Kerja	< 1 Tahun	15	32,6%
	1-2 Tahun	7	15,2%
	> 2 Tahun	24	52,2%
Total		46	100%

Karakteristik demografi responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa jenis kelamin responden laki-laki berjumlah 31 (67,4 %), sedangkan perempuan berjumlah 15 (32,6%). Usia responden berada pada rentang usia 23 – 42 tahun. Pendidikan terakhir responden yaitu pada tingkat SMA/SMK/MA berjumlah 3 (6,5%), dan Pendidikan Tinggi (D3/D4/S1/S2/S3) berjumlah 43 (93,5%). Jabatan responden terdiri dari 5 divisi, yaitu divisi HCGS berjumlah 21 (45,65%), divisi *Corporate Secretary* berjumlah 3 (6,52%), divisi *Legal and Permit* berjumlah 3 (6,52%), divisi *Finance* berjumlah 14 (30,44%), dan divisi GRCD berjumlah 5 (10,87%). Masa kerja responden yaitu sebanyak 15 responden (32,6%) memiliki masa kerja < 1 tahun berjumlah, 7 responden (15,2%) memiliki masa kerja selama 1-2 tahun, dan 24 responden (52,2%) memiliki masa kerja selama >2 tahun.

Peneliti menggunakan uji regresi sederhana *bootstraps* untuk menguji hipotesis penelitian. Uji *bootstrap* digunakan apabila variabel penelitian tidak berdistribusi normal. Sampel yang kecil pada umumnya tidak berdistribusi normal (Ghozali, 2021). Ghozali (2021) menyatakan *bootstrap* merupakan pendekatan non-parametrik yang tidak mengasumsikan bentuk distribusi variabel serta dapat diaplikasikan pada sampel yang kecil. Metode *bootstrap* bekerja dengan cara *meresampling* residual (Dayanti et al., 2016) terhadap sampel aslinya sehingga diperoleh estimator distribusi yang lebih baik (Amry, 2007). Pada penelitian ini data diuji menggunakan prosedur *bootstrap* pada interval kepercayaan 95% dan sampel *bootstrap* 1.000 kali. Pada penelitian ini data diuji menggunakan prosedur *bootstrap* pada interval kepercayaan 95% dan sampel *bootstrap* 1.000 kali.

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel tergantung. Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini, sebagai berikut:

Tabel 3 Uji Hipotesis

Variabel	Beta	t	p	Confidence Interval		Keterangan
				Lower	Upper	
Spiritualitas lingkungan kerja (X_1)	0,303	40,476	0,001	0,272	0,319	Positif dan Signifikan

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa nilai koefisien regresi (β) sebesar 0,303, artinya terdapat pengaruh yang positif yaitu setiap peningkatan satu satuan spiritualitas lingkungan

kerja maka *intention to stay* pada karyawan akan meningkat sebesar 0,303. Nilai t hitung menunjukkan ada atau tidaknya pengaruh signifikan spiritualitas lingkungan kerja terhadap, adapun nilai t hitung adalah sebesar $40,476 > 2,015$ (t hitung $>$ t tabel). *Confidence Interval* (interval kepercayaan) merupakan rentang nilai yang memiliki batas bawah (*lower*) dan batas atas (*upper*) rata-rata statistik yang berisi parameter populasi yang tidak diketahui. Nilai *CI Lower* yaitu sebesar 0,272 dan *CI Upper* yaitu sebesar 0,319, artinya interval kepercayaan berada pada rentang 0,272 hingga 0,319. Nilai signifikansi (*p-value*) menunjukkan diterima atau ditolaknya hipotesis penelitian, adapun nilai p yaitu sebesar 0,001 ($p < 0,05$), artinya terdapat hipotesis penelitian ini diterima. Dengan demikian, hipotesis dalam penelitian ini diterima, yaitu spiritualitas lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to stay* pada karyawan milenial PT Hasnur Jaya Utama di Jakarta Selatan ($p < 0,05$, $\beta = 0,303$, $t = 40,476$, *CI Lower* 0,272, *CI Upper* 0,319).

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Milliman et al (2018) yang menunjukkan bahwa spiritualitas lingkungan kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap *intention to stay*. Hasil penelitian Nadhira (2020) juga menunjukkan bahwa spiritualitas lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif sebesar 65% terhadap *intention to stay* karyawan, sehingga tingkat spiritualitas lingkungan kerja yang tinggi akan meningkatkan keinginan karyawan untuk bertahan pada perusahaan. Keberadaan spiritualitas lingkungan kerja membangun sikap kerja positif karyawan dan menurunkan niat karyawan untuk berhenti bekerja (Aboobaker et al., 2018). Spiritualitas lingkungan kerja pada karyawan milenial PT X terbentuk karena adanya perasaan yang terhubung dan selaras dengan nilai-nilai perusahaan. Keberadaan spiritualitas lingkungan kerja akan membentuk hubungan yang kuat dengan rekan kerja, menciptakan suasana lingkungan kerja yang nyaman dan membuat karyawan merasa menjadi bagian dari perusahaan. Spiritualitas lingkungan kerja mengacu pada keterhubungan karyawan dengan pekerjaannya, rekan kerja dan organisasi secara keseluruhan (Aboobaker et al., 2020). Karyawan yang merasa nyaman dengan pekerjaannya akan dapat mengembangkan dan mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki, sehingga pekerjaan menjadi lebih bermakna. Perasaan bermakna berasal dari keterhubungan pekerjaan dengan kehidupan batin karyawan, sedangkan perasaan terhubung dengan organisasi berasal dari kepedulian perusahaan terhadap kepentingan dan pemberdayaan karyawan (Yogatama & WIdyarini, 2015). Kebermaknaa dalam bekerja terjadi apabila karyawan dapat memahami dan menginterpretasikan arti pekerjaan sesuai kebutuhan kehidupan batinnya (Milliman et al., 2018). Dengan demikian, upaya perusahaan dalam menciptakan spiritualitas lingkungan kerja

akan membantu karyawan menemukan makna dan tujuan dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk menetap di suatu perusahaan.

Tabel 4 Sumbangan Efektif

Variabel	Koefisien Korelasi (r)	R-Square	Sumbangan Efektif
Spiritualitas Lingkungan Kerja	0,987	0,974	97,4 %

Sumbangan efektif dalam penelitian ini memiliki nilai *R-Square* sebesar 0,974, yang artinya spiritualitas lingkungan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap niat karyawan untuk bertahan dalam perusahaan yaitu sebesar 97,4 %, sedangkan 2,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel penelitian.

Gambaran tingkat spiritualitas lingkungan kerja dan *intention to stay* pada karyawan milenial PT X dapat diketahui melalui kategorisasi. Kategorisasi dilakukan untuk mengelompokkan individu secara berjenjang menurut kontinum berdasarkan atribut yang diukur dalam penelian (Azwar, 2015).

Tabel 5 Kategorisasi

Variabel	Kategorisasi					Total
	SR	R	S	T	ST	
Spiritualitas Lingkungan Kerja	0 %	0 %	0 %	4,3%	95,7%	100%
<i>Intention to Stay</i>	0 %	0 %	0 %	2,2%	97,8%	100%

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan menunjukkan bahwa *intention to stay* pada karyawan milenial PT X tergolong dalam kategori sangat tinggi. Hal ini di pengaruhi oleh faktor spritualitas lingkungan kerja karyawan yang sangat tinggi sehingga kontribusi dalam meningkatkan *intention to stay* pada karyawan.

Keunikan dari penelitian ini adalah ketiga variabel penelitian yaitu spritualitas lingkungan kerja, dan *intention to stay* belum pernah diteliti sebelumnya di PT X di Jakarta Selatan. Selain itu, subjek dalam penelitian ini adalah generasi milenial yang dikenal selektif dan cenderung pemilih dan mudah untuk berpindah pekerjaan apabila tidak merasakan kenyamanan dalam bekerja, namun hasil penelitian ini justru menunjukkan bahwa karyawan milenial PT X memiliki tingkat keinginan untuk bertahan di perusahaan yang sangat tinggi. Hal ini merupakan suatu kebaruan yang dapat menambah literatur baru tentang *intention to stay* pada karyawan milenial.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan spiritualitas lingkungan kerja terhadap *intention to stay*, yaitu sebesar 97,4%. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat spiritualitas lingkungan kerja maka tingkat *intention to stay* pada karyawan milenial PT X juga semakin tinggi.

4.2 Saran

Peneliti memberikan saran kepada karyawan milenial PT X untuk menjaga dan mempertahankan nilai-nilai spiritualitas lingkungan kerja yang diyakini. Hal ini penting karena meskipun kondisi perusahaan tidak selalu stabil, memiliki dan mempraktikkan spiritualitas lingkungan kerja dapat membantu karyawan untuk tetap bertahan dan berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan diharapkan dapat menjaga dan menghargai nilai-nilai spiritualitas yang telah ada, sehingga karyawan merasa nyaman dalam lingkungan kerja dan merasa bahwa karyawan memiliki makna dalam menjalankan kehidupan pribadinya melalui pekerjaannya. Selain itu, memberikan penghargaan terhadap loyalitas karyawan melalui kesejahteraan karyawan, fasilitas kerja yang memadai, pengawasan dan dukungan yang baik, serta pelatihan dan pengembangan karir untuk meningkatkan *intention to stay* pada karyawan. Saran untuk penelitian selanjutnya adalah dapat menggunakan jumlah sampel yang lebih banyak dan pengumpulan data dapat dilakukan secara langsung untuk memungkinkan adanya interaksi secara langsung dengan responden, sehingga dapat memastikan responden mengisi kuesioner sesuai dengan keadaannya.

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>
- Amalia, A. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Milenial pada Perusahaan The Rich Jogja Hotel. *Acta Psychologia*, 2(1), 63–71. <https://doi.org/10.21831/ap.v1i1.34120>
- Amry, Z. (2007). Analisis Bootstrap Pada Model Regresi. *Jurnal Sains Indonesia*, 31(2), 51–54.
- Andhika, R. (2019). *Analisis Pengaruh Antara Perceived Training dan Development Dengan Intention to Stay Melalui Mediasi Work Attitudes Pada Karyawan*. Universitas Indonesia.
- Azwar, S. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi* (2 (ed.)). Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2016). *Reliabilitas dan Validitas* (IV). Pustaka Pelajar.
- Badan Pusat Statistik. (2022). *Persentase Angkatan Kerja Terhadap Penduduk Usia Kerja (TPAK) Menurut Golongan Umur (Persen), 2021-2022*. Badan Pusat Statistik. <https://www.bps.go.id/indicator/6/714/1/persentase-angkatan-kerja-terhadap-penduduk->

usia-kerja-tpak-menurut-golongan-umur.html

- Bayighomog, S. W., & Arasli, H. (2019). Workplace Spirituality – Customer Engagement Nexus : The Mediated Role of Spiritual Leadership on Customer – Oriented Boundary – Spanning Behaviors Workplace Spirituality – Customer Engagement Nexus : The Mediated Role of Spiritual Leadership on Customer . *The Service Industries Journal*, 0(0), 1–25. <https://doi.org/10.1080/02642069.2019.1570153>
- Budiati, I., Susianto, Y., Adi, W. P., Ayuni, S., Reagan, H. A., Larasaty, P., Setiyawati, N., Pratiwi, A. I., & Saputri, V. G. (2018). *Profil Generasi Milenial Indonesia*. 1–153. www.freepik.com
- 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>
- Dayanti, N. P. L. V., Suciptawati, N. L. P., & Susilawati, M. (2016). Penerapan Bootstrap Dalam Metode Minimum Covariance Determinant (Mcd) Dan Least Median of Squares (Lms) Pada Analisis Regresi Linier Berganda. *E-Jurnal Matematika*, 5(1), 22. <https://doi.org/10.24843/mtk.2016.v05.i01.p116>
- Devi, A. G. D. P., & Wiyasa, I. K. N. (2021). Korelasi Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pedagogi Dan Pembelajaran*, 4(1), 179. <https://doi.org/10.23887/jp2.v4i2.32296>
- Elison, K. K., & Purba, S. D. (2021). Variabel Antecedent Intention To Stay Pekerja Milenial Dengan Kerja Remote di Jakarta Sekitarnya. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 7(3), 703–712. <https://doi.org/10.17358/jabm.7.3.703>
- Frian, A., & Mulyani, F. (2018). Millenials Employee Turnover Intention in Indonesia. *Innovative Issues Approaches in Social*, 11(3), 90–128. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.12959/issn.1855-0541.IIASS-2018-no3-art5>
- 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>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Khusnah, H. (2019). *Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 17(1), 17–23.
- Madiistriyatno, H., & Hadiwijaya, D. (2019). *Tantangan Membangun Komitmen Kerja/Bisnis dan Adversity Quotient (AQ)* (I). Indigo Media.
- 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>
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace Spirituality and Employee Work Attitudes An Exploratory Empirical Assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16, 426–447. <https://doi.org/10.1108/09534810310484172>
- Nadhira, R. R. A. (2020). *Kecenderungan Pada Pegawai Bank Syariah di Indonesia Terhadap Keterikatan Pegawai , Kecenderungan Untuk Bertahan , dan Pemberian Layanan : Studi Pada Pegawai Bank Syariah Indonesia*. Universitas Indonesia.
- Putri, N. A. (2021). *Pengaruh Work-Life Balance, Organizational Commitment, dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Intention to Stay Generasi Milenial di Indonesia*. Universitas Indonesia.
- Saraswati, R., Hidayat, N., & Wolor, C. W. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Intention to Stay Pada Perusahaan Swasta di Jakarta. *Jurnal Bisnis, Manajeen Dan Keuangan*, 4(1), 88–100.
- Shahid, A. (2018). Employee Intention to Stay: An Environment Based on Trust and

