

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)
TERHADAP *INTENTION TO STAY* KARYAWAN GENERASI Y
(*MILENIAL*) PADA PERUSAHAAN DI YOGYAKARTA**

Skripsi

Untuk Memenuhi Sebagai Prasyarat Mencapai Derajat

Sarjana Manajemen (S1)

Pada Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta



Disusun oleh:

Debora Fynda Priskilla Setyowati

NPM: 16 03 22985

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA**

2020

Skripsi
**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)
TERHADAP *INTENTION TO STAY* KARYAWAN GENERASI Y
(*MILENIAL*) PADA PERUSAHAAN DI YOGYAKARTA**



Disusun oleh:

Debora Fynda Priskilla Setyowati

NPM: 16 03 22985

Telah dibaca dan disetujui oleh:

Pembimbing



Drs. D. Koeshartono, MM.

tanggal 16 September 2020



UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
Fakultas Bisnis dan Ekonomika

SURAT KETERANGAN

No. 018/J/1

Berdasarkan dari Ujian Pendadaran yang diselenggarakan pada hari Jumat, 13 November 2020 dengan susunan penguji sebagai berikut:

- | | |
|---|-----------------|
| 1. Th. Agung M. Harsiwi, SE., M.Si. | (Ketua Penguji) |
| 2. Drs. D. Koeshartono, MM. | (Anggota) |
| 3. Debora Wintriarsi H, SE., MM., M.Sc. | (Anggota) |

Tim Penguji Pendadaran Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta telah memutuskan bahwa:

Nama : Debora Fynda Priskilla Setyowati
NPM : 160322985

Dinyatakan
Lulus Dengan Revisi

Pada saat ini skripsi Debora Fynda Priskilla Setyowati telah selesai direvisi dan revisian tersebut telah diperiksa dan disetujui oleh semua anggota panitia penguji. Surat Keterangan ini dibuat agar dapat digunakan untuk keperluan Yudisium kelulusan Sarjana Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika UAJY.

Dekan,

Drs. Budi Suprpto, MBA., Ph.D.
REKTOR DAN WILAYAH

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini dengan sesungguhnya menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)
TERHADAP *INTENTION TO STAY* KARYAWAN GENERASI Y
(*MILENIAL*) PADA PERUSAHAAN DI YOGYAKARTA**

benar-benar hasil karya saya sendiri. Setiap pernyataan, ide, maupun kutipan baik langsung ataupun tidak langsung yang bersumber dari tulisan atau ide orang lain dinyatakan secara tertulis dalam skripsi ini dalam catatan perut dan daftar pustaka. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa saya melakukan plagiasi sebagian atau seluruhnya dari skripsi ini, maka gelar dan ijazah yang saya peroleh dinyatakan batal dan akan saya kembalikan kepada Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Yogyakarta, 16 September 2020

Yang menyatakan,



Debora Fynda Priskilla Setyowati

KATA PENGANTAR

Puji syukur yang setulusnya penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus atas setiap berkat, hikmat, kekuatan dan anugerah yang ajaib yang Dia berikan dalam proses penulisan skripsi dan penelitian ini. Penulisan skripsi dilaksanakan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S1) di Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Penulisan skripsi dengan judul “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap *Intention to Stay* Karyawan Generasi Y (*Milenial*) pada Perusahaan di Yogyakarta” pada akhirnya dapat diselesaikan dengan baik.

Penulis sangat menyadari bahwa dalam proses pengerjaan skripsi terdapat beberapa hambatan yang dihadapi dan tidak dapat dihindari hingga skripsi ini dapat terlaksana. Maka dari itu, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada pihak-pihak yang terlibat langsung maupun tidak langsung dalam proses penyelesaian penulisan skripsi ini. Penulis ingin mengucapkan rasa terima kasih yang setulusnya kepada:

1. Tuhan Yesus Kristus yang telah memberikan kasih karunia, hikmat, dan kekuatan sehingga penulis boleh melalui setiap proses hingga pengerjaan penulisan skripsi ini selesai.
2. Kedua orang tua dan juga Kak Ester yang selalu mendukung dalam doa, memberikan kasih sayang, perhatian, dan dukungan secara fisik dan mental atas setiap hal yang penulis lakukan.

3. Bapak Drs. D. Koeshartono, MM. sebagai dosen pembimbing yang dengan penuh kesabaran dan ketelitian membimbing, mengarahkan, memberikan ilmu, dukungan dan juga semangat kepada penulis di tengah kesibukan beliau untuk selalu meluangkan waktu dalam memberikan arahan dan bimbingan selama proses pengerjaan skripsi.
4. Seluruh dosen, staff dan karyawan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang membantu melancarkan setiap proses dalam menyelesaikan studi penulis dengan baik.
5. Keluarga UPN ARMY dan sahabat-sahabat terkasih (Holy, Galuh, Andany, Noni, Yo Handry) yang selalu mendoakan, mendengarkan setiap keluhan, mendukung dan menguatkan di saat terbaik maupun terburuk yang penulis alami.
6. Setiap responden yang sudah mau meluangkan waktu dan pikiran dalam pengisian kuisioner yang disebar di tengah pandemi serta mendukung penulisan skripsi ini sehingga dapat terlaksana dengan baik.
7. Semua teman-teman seperjuangan dan pihak-pihak yang tidak dapat penulis tuliskan satu persatu dalam bagian ini yang telah turut ambil bagian dalam mendukung kelancaran setiap proses pengerjaan skripsi ini.

Penulis sangat menyadari bahwa penulis hanya manusia biasa yang tidak luput dari keterbatasan dan kesalahan sehingga masih terdapat kekurangan dan ketidaksempurnaan didalam penulisan skripsi ini. Maka dari itu, setiap kritik, saran, tanggapan yang membangun akan dengan senang hati penulis terima demi penyempurnaan skripsi ini menjadi lebih baik.

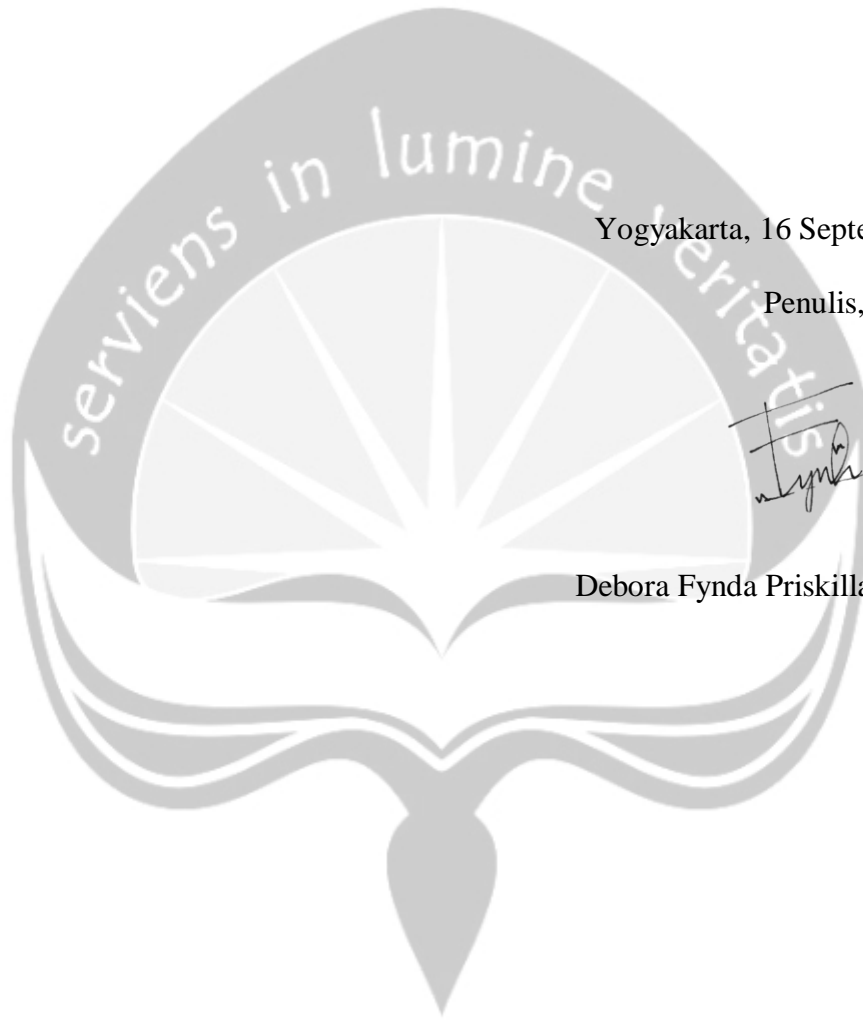
Akhir kata, penulis berharap bahwa dengan selesainya penulisan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi peneliti selanjutnya dan juga bagi setiap pihak yang membacanya.

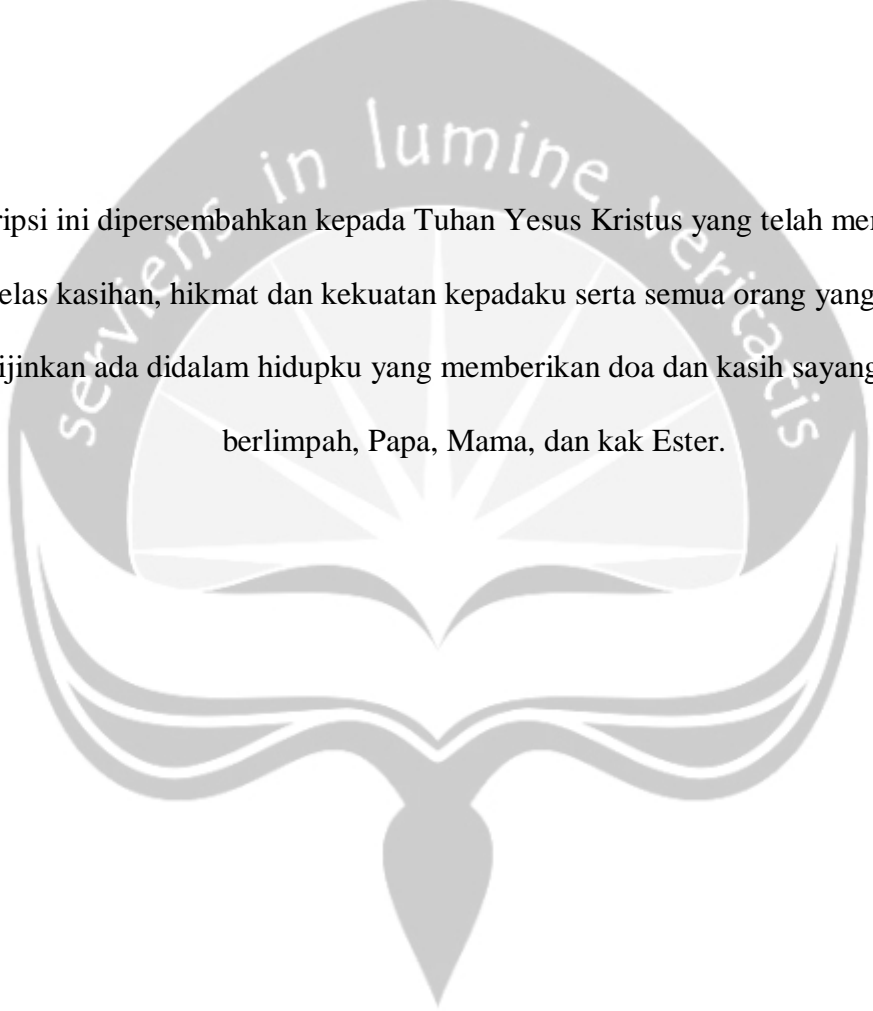
Yogyakarta, 16 September 2020

Penulis,



Debra Fynda Priskilla Setyowati





Skripsi ini dipersembahkan kepada Tuhan Yesus Kristus yang telah memberikan belas kasihan, hikmat dan kekuatan kepadaku serta semua orang yang Tuhan ijinkan ada didalam hidupku yang memberikan doa dan kasih sayang yang berlimpah, Papa, Mama, dan kak Ester.

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN

1.1	Latar Belakang.....	1
1.2	Rumusan Masalah.....	5
1.3	Batasan Masalah.....	6
1.4	Tujuan Penelitian.....	8
1.5	Manfaat Penelitian.....	9
1.6	Sistematika Penulisan.....	10

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 11

2.1	<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	11
2.1.1	Definisi <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	11
2.1.2	Dimensi- Dimensi <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	12
2.2	Definisi <i>Intention to Stay</i>	14
2.3	Generasi Y atau Generasi <i>Milenial</i>	15
2.3.1	Definisi Generasi Y atau Generasi <i>Milenial</i>	15
2.3.2	Karakteristik Generasi Y atau Generasi <i>Milenial</i>	16
2.4	Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> terhadap <i>Intention to Stay</i> 18	
2.5	Penelitian Terdahulu.....	20
2.6	Kerangka Pikir Penelitian.....	21

2.7	Hipotesis.....	22
2.7.1	Pengaruh <i>Sportsmanship</i> terhadap <i>Intention to Stay</i>	22
2.7.2	Pengaruh <i>Altruism</i> terhadap <i>Intention to Stay</i>	23
2.7.3	Pengaruh <i>Courtesy</i> terhadap <i>Intention to Stay</i>	23
2.7.4	Pengaruh <i>Civic Virtue</i> terhadap <i>Intention to Stay</i>	24
2.7.5	Pengaruh <i>Conscientiousness</i> terhadap <i>Intention to Stay</i>	25
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....		26
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	26
3.2	Populasi.....	26
3.3	Sampel.....	26
3.4	Teknik Pengambilan Sampel.....	28
3.5	Metode Pengumpulan Data	28
3.6	Metode Pengukuran Data.....	29
3.7	Pengujian Instrumen Penelitian	30
3.7.1	Uji Validitas	31
3.7.2	Uji Reliabilitas.....	31
3.8	Analisis Data	32
3.8.1	Karakteristik Responden.....	32
3.8.2	Deskriptif Statistik	33
3.9	Pengujian Hipotesis	34

3.9.1	Analisis Regresi Linier Berganda.....	34
3.9.2	Uji Statistik Simultan (Uji F)	35
3.9.3	Uji Statistik Parsial (Uji t).....	36
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		38
4.1	Hasil Uji Instrumen Penelitian	38
4.1.1	Uji Validitas	38
4.1.2	Uji Reliabilitas.....	41
4.2	Analisis Deskriptif.....	42
4.2.1	Karakteristik Responden.....	42
4.2.2	Analisis Deskriptif Statistik	49
4.3	Pengujian Hipotesis	56
4.3.1	Analisis Regresi Linier Berganda.....	56
4.3.2	Uji F	56
4.3.3	Uji t	57
4.4	Pembahasan.....	61
4.4.1	<i>Sportsmanship</i>	61
4.4.2	<i>Altruism</i>	62
4.4.3	<i>Courtesy</i>	63
4.4.4	<i>Civic Virtue</i>	65
4.4.5	<i>Conscientiousness</i>	66

BAB V PENUTUP.....	68
5.1 Kesimpulan.....	68
5.2 Implikasi Penelitian	69
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	71
5.4 Saran	71



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian Hubungan antara OCB dan *Intention to Stay*..... 22



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Interval <i>Mean</i> Analisis Statistik Deskriptif	33
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas pada Variabel Independen.....	39
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas pada Variabel Dependen	40
Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas pada Variabel Dependen dan Independen.....	41
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	42
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja	43
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Data Responden Berdasarkan Usia	44
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Data Responden Berdasarkan Pendidikan.....	45
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Data Responden Berdasarkan Status Perkawinan	46
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Data Responden Berdasarkan Jabatan	47
Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Data Responden Berdasarkan Jenis Perusahaan	48
Tabel 4.11 Analisis Deskriptif Variabel <i>Sportsmanship</i>	50
Tabel 4.12 Analisis Deskriptif Variabel <i>Altruism</i>	51
Tabel 4.13 Analisis Deskriptif Variabel <i>Courtesy</i>	52
Tabel 4.14 Analisis Deskriptif Variabel <i>Civic Virtue</i>	53
Tabel 4.15 Analisis Deskriptif Variabel <i>Conscientiousness</i>	54
Tabel 4.16 Analisis Deskriptif Variabel <i>Intention to Stay</i>	55
Tabel 4.17 Pengaruh <i>Sportsmanship</i> , <i>Altruism</i> , <i>Courtesy</i> , <i>Civic Virtue</i> dan <i>Conscientiousness</i> terhadap <i>Intention to Stay</i>	56

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 KUISIONER PENELITIAN	75
LAMPIRAN 2 DATA DISTRIBUSI FREKUENSI RESPONDEN.....	82
LAMPIRAN 3 DATA PENGISIAN KUISIONER.....	86
LAMPIRAN 4 UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS	94
LAMPIRAN 5 HASIL ANALISIS DATA.....	101
LAMPIRAN 6 PERHITUNGAN <i>MEAN</i>	103
LAMPIRAN 7 TABEL T.....	106
LAMPIRAN 8 TABEL F.....	108

**PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
TERHADAP INTENTION TO STAY KARYAWAN GENERASI Y
(MILENIAL) PADA PERUSAHAAN DI YOGYAKARTA**

Debora Fynda Priskilla Setyowati

Drs. D. Koeshartono, MM.

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika

Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Jalan Babarsari 43-44, Yogyakarta

ABSTRACT

The purpose of this research study is to find out relationship between variables sportsmanship, altruism, courtesy, civic virtue and conscientiousness toward intention to stay generation Y (milenial) employees in company who located in Yogyakarta. This study used quantitative research method and subject of this study are generation Y (milenial) employees aged 20-40 years old. Primary data was used were collected using questionnaire filled in by 105 respondents.. Purposive sampling method was used to obtain the sample.

Result of this study show that independent variables having the reliability including sportsmanship (X1) 0,733, altruism (X2) 0,810, courtesy (X3) 0,930, civic virtue (X4) 0,654, conscientiousness (X5) 0,668 and dependent variable which is intention to stay (Y) 0,871. F test result represent that variable sportsmanship (X₁), altruism (X₂), courtesy (X₃), civic virtue (X₄), and conscientiousness (X₅) simultaneously have a significant relationship toward intention to stay generation Y (milenial) employees in company who located in Yogyakarta.

Keywords: *sportsmanship, altruism, courtesy, civic virtue, conscientiousness, organizational citizenship behavior, intention to stay, generations Y (milenial)*

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)
TERHADAP *INTENTION TO STAY* KARYAWAN GENERASI Y
(*MILENIAL*) PADA PERUSAHAAN DI YOGYAKARTA**

Debora Fynda Priskilla Setyowati

Drs. D. Koeshartono, MM.

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomika

Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Jalan Babarsari 43-44, Yogyakarta

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel *sportsmanship*, *altruism*, *courtesy*, *civic virtue* dan *conscientiousness* terhadap *intention to stay* karyawan generasi Y (*milenial*) yang ada dalam perusahaan di daerah Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan subjek dalam penelitian ini adalah karyawan generasi Y (*milenial*) berusia 20-40 tahun. Data yang digunakan berupa data primer yang diperoleh dari pengisian kuisisioner oleh responden dan menggunakan sampel sebanyak 105 orang yang dihitung menggunakan rumus statistik dengan teknik *purposive sampling*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa reliabilitas variabel independen yang terdiri dari *sportsmanship* (X1) 0,733, *altruism* (X2) 0,810, *courtesy* (X3) 0,930, *civic virtue* (X4) 0,654, *conscientiousness* (X5) 0,668 dan variabel dependen yaitu *intention to stay* (Y) 0,871. Hasil dari uji F menunjukkan bahwa variabel-variabel dalam penelitian secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *intention to stay* karyawan generasi Y (*milenial*) pada perusahaan di Yogyakarta.

Kata kunci: *sportsmanship*, *altruism*, *courtesy*, *civic virtue*, *conscientiousness*, *organizational citizenship behavior*, *intention to stay*, generasi Y (*milenial*)

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan sekarang ini dihadapkan pada kompetisi pasar yang semakin sengit dan tuntutan dimana mereka harus bisa mempertahankan keberlanjutan perusahaan. Perusahaan sering dihadapkan pada keadaan dimana perusahaan harus memiliki keunggulan kompetitif yang menjadi ciri khas dan kekuatan perusahaan dibandingkan dengan pesaingnya. Salah satu kekuatan terbesar yang dimiliki perusahaan dan tidak dapat ditiru oleh perusahaan lain adalah memiliki karyawan yang berkompentensi tinggi, bekerja secara efektif dan efisien yang bekerja dalam rentang waktu yang lama dan mau membagikan pengalaman serta informasi yang dimiliki mereka demi meningkatkan kualitas suatu perusahaan. Berbagai parameter dikembangkan oleh banyak ahli untuk mempertahankan karyawan agar mereka tetap bekerja di dalam perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Sangat penting bagi suatu perusahaan untuk menanamkan perilaku positif dan inisiatif dalam diri karyawan supaya memiliki keinginan yang besar untuk membantu rekan kerja mereka serta memahami perusahaan secara lebih baik. Perilaku tersebut dikelompokkan dalam *organizational citizenship behavior* (OCB) atau sebelumnya dikenal dengan perilaku peran ekstra karyawan (Shanker, *Organizational Citizenship Behavior in Relation to Employees' Intention to stay in Indian Organizations*, 2018)

Organizational citizenship behavior (OCB) didefinisikan sebagai perilaku karyawan yang secara tidak langsung diketahui oleh sistem penghargaan formal dan perilaku ini mendukung lingkungan sosial dan psikologi dimana tugas-tugas yang ada berkaitan erat dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan (Shanker, *Organizational Citizenship Behavior in Relation to Employees' Intention to stay in Indian Organizations*, 2018). Perilaku ini disebut juga perilaku peran ekstra yang dilakukan oleh karyawan ketika mereka bekerja dalam sebuah perusahaan. Dalam penelitian ini, *organizational citizenship behavior* (OCB) akan dijabarkan melalui dimensi-dimensinya. Adapun dimensi-dimensi yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah *sportsmanship*, *altruism*, *courtesy*, *civic virtue*, dan *conscientiousness*. *Sportsmanship*, *civic virtue* dan *conscientiousness* adalah dimensi OCB yang sangat mudah dibedakan oleh karyawan, sedangkan *altruism* dan *courtesy* tidak (Shanker, *Organizational Citizenship Behavior in Relation to Employees' Intention to stay in Indian Organizations*, 2018). Perilaku *altruistic* sendiri menyediakan dukungan moral kepada rekan kerja ketika dibutuhkan dan dapat mendorong kepercayaan diri, serta meningkatkan kepaduan dan rasa memiliki dalam kelompok. Perilaku ini dapat memperbesar kinerja dan membantu perusahaan untuk menarik dan mempertahankan karyawannya dengan lebih baik. Perusahaan harus dapat menanamkan berbagai perilaku positif dan perilaku peran ekstra (OCB) didalam perusahaan jika mereka ingin karyawan berada di perusahaan dalam jangka waktu yang lama.

Maka dari itu, pengembangan dari OCB atau perilaku peran ekstra dapat membantu karyawan berada bersama dengan perusahaan atau meningkatkan *intention to stay* karyawan. Ditemukan juga bahwa OCB berpengaruh dan berdampak pada *turnover intentions* karyawan (Shanker, Organizational Citizenship Behavior in Relation to Employees' Intention to stay in Indian Organizations, 2018). Perilaku tidak memihak dari seorang pemimpin dapat memperkuat kewarganegaraan karyawan (*employee's citizenship*) di dalam perusahaan karena adanya pertukaran hubungan sosial yang berkembang antara pemimpin dengan karyawan. Persepsi karyawan tentang persamaan dan keadilan serta hubungan timbak balik ini menciptakan perilaku peran ekstra (OCB) dan memprediksi *intention to stay* karyawan. Sehingga dapat dilihat bahwa OCB memainkan peran penting diantara *intention to stay karyawan*. Perilaku ini akan berlanjut untuk mendemonstrasikan OCB sampai lingkungan yang ada dalam perusahaan berubah.

Terlebih lagi jika dikaitkan dengan angkatan kerja yang produktif pada era ini yaitu karyawan generasi Y atau dikenal dengan sebutan generasi *milenial*. Mereka memiliki perspektif yang berbeda, cara kerja, prinsip dan nilai-nilai yang mereka pegang sendiri dengan kuat dalam bekerja. Mereka sadar bahwa bekerja tidak hanya berbicara dengan penghargaan finansial yang mereka terima, tetapi adalah tentang menjalin hubungan yang baik dan mengembangkan diri seoptimal mungkin. Banyak pendapat para ahli mengenai penjelasan dan karakteristik generasi *milenial* yang ada di zaman ini. Tetapi dalam penelitian ini generasi *milenial* atau generasi Y yang akan dibahas adalah generasi yang

lahir di tahun 1980 sampai tahun 2000. Generasi ini memiliki karakteristik dan ciri yang berbeda dengan generasi-generasi sebelumnya, dikarenakan generasi *milenial* lahir di masa penyebaran informasi dan teknologi semakin berkembang. Adapun ciri-ciri dari generasi ini adalah mereka sangat dekat dengan teknologi, memiliki kreatifitas yang tinggi, bekerja dengan efisien, dinamis, *open minded*, kritis, berani, produktif, ingin semua hal secara instan serta mudah berpindah pekerjaan dalam kurun waktu yang singkat. Dalam era bonus demografi di Indonesia, generasi *milenial* memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas produktifitas suatu pekerjaan. Tetapi, generasi *milenial* juga menjadi sebuah tantang tersendiri tidak hanya bagi negara tetapi juga bagi perusahaan-perusahaan dimana mereka bekerja. Pasalnya, salah satu ciri dari generasi *milenial* yang memiliki perbedaan signifikan jika dibandingkan dengan generasi sebelumnya adalah mudahnya dalam beralih pekerjaan satu ke pekerjaan lain yang dirasa cocok dengan diri mereka. Hal ini menjadi sebuah tantangan bagi perusahaan untuk mempertahankan karyawan generasi *milenial* yang berpotensi dan mau mempunyai komitmen untuk menetap lebih lama di dalam perusahaan. Karena jika generasi *milenial* cepat berpindah maka *turnover* didalam perusahaan pun akan semakin tinggi atau dapat dikatakan bahwa *intention to stay* karyawan dalam perusahaan sangat rendah. Peristiwa seperti ini dapat menyebabkan ketidakefisienan dan ketidakefektifan perusahaan dalam menjalankan tujuan utamanya.

Dengan kecenderungan generasi Y atau generasi *milenial* yang demikian, perusahaan harus bisa menciptakan suatu budaya, suasana kerja dan lingkungan

kerja yang membuat mereka nyaman dan terdorong untuk bekerja dengan keras serta membuat mereka ingin lebih lama menetap di suatu perusahaan. Perilaku peran ekstra karyawan atau OCB menjembatani permasalahan ini jika dikaitkan dengan *intention to stay* karyawan di dalam perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan dalam latar belakang, maka dalam penelitian ini akan dijelaskan mengenai pengaruh dimensi *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap *intention to stay* karyawan generasi Y (*milenial*) di dalam sebuah perusahaan. Adapun rumusan masalah yang disusun dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh dimensi *sportsmanship* terhadap *intention to stay* karyawan generasi Y (*milenial*) pada perusahaan di Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh dimensi *altruism* terhadap *intention to stay* karyawan generasi Y (*milenial*) pada perusahaan di Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh dimensi *courtesy* terhadap *intention to stay* karyawan generasi Y (*milenial*) pada perusahaan di Yogyakarta?
4. Bagaimana pengaruh dimensi *civic virtue* terhadap *intention to stay* karyawan generasi Y (*milenial*) pada perusahaan di Yogyakarta?
5. Bagaimana pengaruh dimensi *conscientiousness* terhadap *intention to stay* karyawan generasi Y (*milenial*) pada perusahaan di Yogyakarta?

1.3 Batasan Masalah

Supaya permasalahan yang akan dibahas tidak terlalu luas, maka penulis menetapkan batasan-batasan penelitian. Adapun batasan dalam penelitian ini adalah:

1. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Menurut Shanker (2018) *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah perilaku individu dalam kebebasannya untuk memilih dan menentukan sesuatu yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan. Perilaku tersebut adalah sebuah bentuk kinerja yang mendukung lingkungan sosial atau psikologis dimana tugas yang dikerjakan melekat erat dengan kontekstual kinerja. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terdiri dari 5 dimensi yaitu sebagai berikut :

- a. *Sportsmanship* adalah sifat alamiah seorang karyawan dimana mereka mau untuk mentoleransi hal-hal yang ketidaknyamanan dan mau bekerja tanpa keluhan. Karyawan lebih memperhatikan siklus kerja yang positif.
- b. *Altruism* adalah keinginan untuk membantu orang lain tanpa mengharapkan sesuatu sebagai imbalan atau mencegah terjadinya masalah berkaitan dengan pekerjaan pada rekan kerja.
- c. *Courtesy* adalah perilaku karyawan dimana mereka waspada terhadap perubahan yang akan berpengaruh pada kinerja mereka di perusahaan. Karenanya mempersiapkan masalah yang berkaitan dengan perubahan yang akan mereka hadapi kemudian hari.

- d. *Civic virtue* adalah keinginan karyawan berpartisipasi aktif dalam kepengurusan perusahaan, ikut serta dalam debat politik, dan mengingat kepentingan terbaik perusahaan, bahkan pada biaya pribadi.
- e. *Conscientiousness* adalah menjalankan tugas seseorang melebihi minimal yang disyaratkan, dimana karyawan memberikan perhatiannya pada ketelitian, mengikuti peraturan, regulasi dan prosedur.

2. *Intention to Stay*

Intention to stay dapat didefinisikan sebagai sebuah level komitmen yang dimiliki karyawan dalam sebuah perusahaan dan keinginan untuk tetap bekerja (Shanker, *Organizational Citizenship Behavior in Relation to Employees' Intention to stay in Indian Organizations*, 2018). *Intention to stay* sangat membantu dalam mempertahankan seorang karyawan untuk tetap bekerja di dalam sebuah perusahaan. Apabila karyawan menetap untuk jangka yang lama di dalam perusahaan, hal ini dapat mengurangi tingkat *turnover* yang ada di dalam perusahaan. Tingkat *turnover* yang rendah akan memberikan pengaruh yang besar pada kualitas produk dan pekerjaan di dalam perusahaan.

3. Generasi Y (Generasi *Milenial*)

Menurut Buku Statistik Gender Tematik : Profil Generasi *Milenial* Indonesia (2018), generasi *milenial* atau generasi Y adalah generasi yang lahir di tahun 1980 sampai tahun 2000. Generasi ini memiliki ciri-ciri yaitu, mereka sangat dekat dengan teknologi, memiliki kreatifitas yang tinggi, bekerja dengan efisien, dinamis, *open minded*, kritis, berani, produktif, ingin semua hal secara

instan dan mudah berpindah pekerjaan dalam kurun waktu yang singkat. Responden yang akan diteliti adalah karyawan yang termasuk dalam golongan generasi Y atau generasi *milenial* yaitu yang lahir pada tahun 1980 sampai tahun 2000. Responden merupakan karyawan yang bekerja di perusahaan di semua bidang yang ada di kota Yogyakarta.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh dimensi *sportsmanship* terhadap *intention to stay* karyawan generasi Y (*milenial*) pada perusahaan di Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh dimensi *altruism* terhadap *intention to stay* karyawan generasi Y (*milenial*) pada perusahaan di Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh dimensi *courtesy* terhadap *intention to stay* karyawan generasi Y (*milenial*) pada perusahaan di Yogyakarta.
4. Untuk mengetahui pengaruh dimensi *civic virtue* terhadap *intention to stay* karyawan generasi Y (*milenial*) pada perusahaan di Yogyakarta.
5. Untuk mengetahui pengaruh dimensi *conscientiousness* terhadap *intention to stay* karyawan generasi Y (*milenial*) pada perusahaan di Yogyakarta.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

1. Bagi sektor akademis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan dan pengetahuan yang lebih luas dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) dan *intention to stay* di dalam suatu perusahaan atau organisasi. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan atau referensi dalam mengembangkan penelitian selanjutnya.

2. Bagi sektor perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan terhadap pihak manajemen perusahaan dalam meningkatkan *intention to stay* karyawan khususnya karyawan generasi Y atau milenial terkait dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam pengambilan keputusan strategis perusahaan.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab I terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab II terdiri dari teori-teori yang akan digunakan penulis sebagai dasar dalam penelitian atau tinjauan pustaka, hasil penelitian terdahulu, kerangka berpikir atau model penelitian, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

BAB III terdiri dari cakupan dalam penelitian seperti waktu, tempat, populasi dan sampel penelitian, metode pengambilan sampel, metode pengumpulan data, metode pengukuran data, metode pengumpulan instrumen, dan metode analisis data dalam penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab IV terdiri dari analisis mengenai data yang telah dikumpulkan. Analisis yang dilakukan sesuai dengan tujuan dari penelitian dan menggunakan alat analisis yang telah ditentukan.

BAB V PENUTUP DAN SARAN

Bab V merupakan bagian penutup yang terdiri dari kesimpulan hasil penelitian, implikasi manajerial, dan saran-saran bagi pihak yang berkepentingan.

BAB V

PENUTUP

Dalam bab ini, peneliti akan menjabarkan tentang kesimpulan dari hasil penelitian, implikasi penelitian, keterbatasan penelitian dan juga saran yang diberikan kepada peneliti yang akan melakukan penelitiannya di masa depan.

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Dimensi *Sportsmanship* tidak signifikan dan tidak mempunyai pengaruh secara positif terhadap *intention to stay* karyawan generasi Y (*milenial*) dalam perusahaan di Yogyakarta. Dengan demikian, hipotesis pertama tidak diterima.
2. Dimensi *Altruism* signifikan dan berpengaruh secara positif terhadap *intention to stay* karyawan generasi Y (*milenial*) dalam perusahaan di Yogyakarta. Dengan demikian, hipotesis kedua diterima.
3. Dimensi *Courtesy* signifikan dan berpengaruh secara negatif terhadap *intention to stay* karyawan generasi Y (*milenial*) dalam perusahaan di Yogyakarta. Dengan demikian, hipotesis ketiga tidak diterima.
4. Dimensi *Civic Virtue* tidak signifikan dan tidak mempunyai pengaruh secara positif terhadap *intention to stay* karyawan generasi Y (*milenial*) dalam

perusahaan di Yogyakarta. Dengan demikian, hipotesis keempat tidak diterima.

5. Dimensi *Conscientiousness* tidak signifikan dan tidak mempunyai pengaruh secara positif terhadap *intention to stay* karyawan generasi Y (*milenial*) dalam perusahaan di Yogyakarta. Dengan demikian, hipotesis kelima tidak diterima.

5.2 Implikasi Penelitian

Secara umum dan keseluruhan, setiap perusahaan sedang menghadapi kompetisi yang sengit hari lepas hari. Perusahaan bersama dengan setiap karyawan diharapkan menjadi satu kesatuan dan kepaduan yang kuat dalam mempertahankan posisi dan keunggulannya di tengah kompetisi yang tinggi. Setelah beberapa saat, hal ini menjadi sesuatu yang sulit untuk dijaga dalam standar yang tinggi sehingga menyebabkan penurunan pada daya saing perusahaan. Mempertahankan dan menjaga kualitas daya saing yang tinggi di dalam sebuah perusahaan menjadi sebuah tantangan tersendiri. Penelitian ini menunjukkan hubungan yang terjadi antara dimensi-dimensi OCB dan *intention to stay* pada karyawan generasi Y (*milenial*). Karyawan bekerja tanpa memikirkan banyak ekspektasi, memilih untuk tetap tinggal bersama perusahaan untuk periode yang lama, memilih untuk tertanam dan menyerap budaya kerja perusahaan yang akan memperkaya pengalaman mereka. Hal ini tentunya memberi keuntungan yang sangat besar bagi perusahaan maupun individu.

Perilaku peran ekstra (OCB) membantu organisasi dalam mempertahankan karyawan, sebagai gantinya karyawan akan meningkatkan efisiensi dan kesuksesan perusahaan tetapi harus diketahui juga bahwa karyawan yang produktif untuk bekerja kebanyakan adalah mereka yang berasal dari generasi Y (*milenial*). Mereka mengalami beberapa perubahan pada perilaku dan pola kerja dimana perilaku peran ekstra saja tidak mampu membuat mereka bertahan dalam jangka waktu yang lama dalam sebuah perusahaan. Karyawan yang tergolong dalam generasi Y (*milenial*) mempunyai prinsip dan pendekatan yang berbeda dibandingkan dengan generasi-generasi sebelumnya. Mereka memiliki prinsip, motivasi kerja dan kepercayaan yang kuat yang berbeda dengan generasi sebelumnya. Eratnya kehidupan karyawan generasi Y (*milenial*) dengan internet dan teknologi juga berdampak pada perilaku mereka saat bekerja. Tingginya perilaku OCB dalam perusahaan membuat karyawan nyaman, aman, dilibatkan, positif dan toleran terhadap kesusahan, meningkatkan rasa memiliki yang mana membuat mereka ingin berada bersama dengan organisasi tetapi juga harus memperhatikan bahwa terdapat banyak faktor lain yang mempengaruhi karyawan generasi Y (*milenial*) memilih untuk tetap tinggal dalam sebuah perusahaan melihat adanya perbedaan karakteristik dalam bekerja. Jadi dalam penelitian ini, OCB atau perilaku peran ekstra yang terbagi dalam lima dimensi yaitu *sportsmanship*, *altruism*, *courtesy*, *civic virtue*, dan *conscientiousness* bukan merupakan prediktor utama pada *intention to stay* karyawan generasi Y (*milenial*).

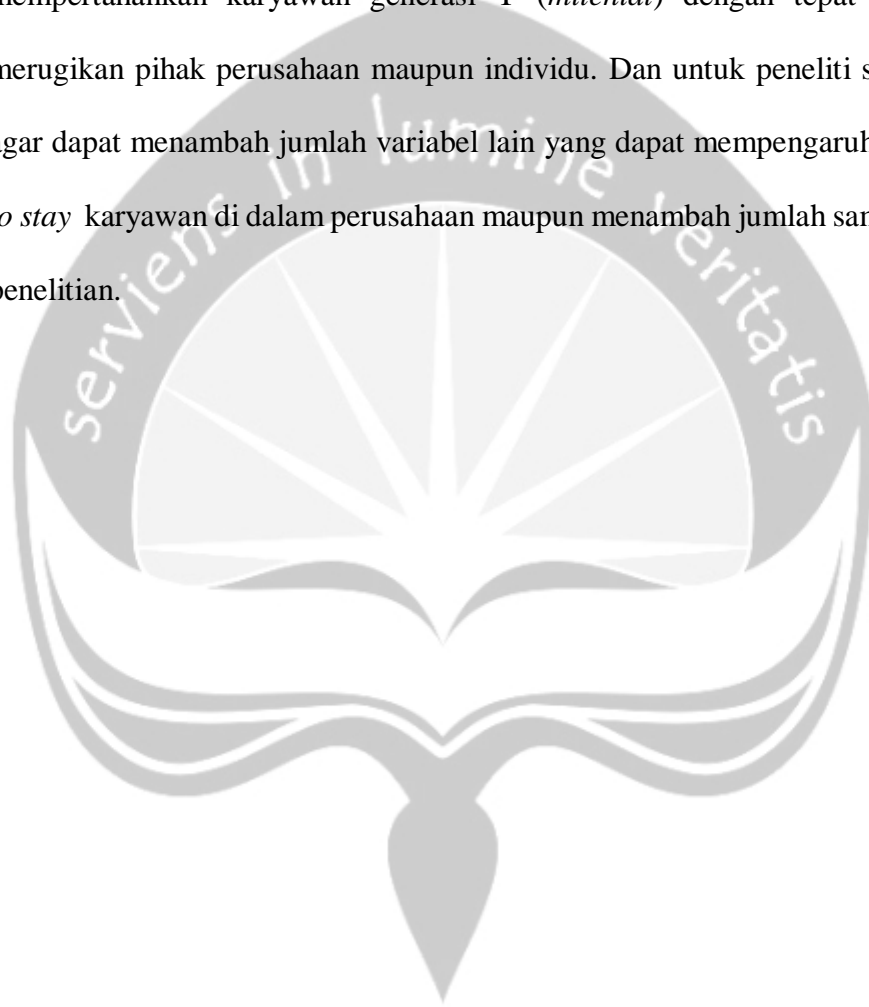
5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini mempunyai beberapa keterbatasan diantaranya yang pertama, hasil penelitian yang diperoleh adalah berdasarkan responden yang bekerja hanya pada daerah Yogyakarta bukan karyawan generasi Y (*milenial*) yang mewakili penduduk Indonesia sehingga budaya yang ada di daerah dapat mempengaruhi perbedaan perilaku. Data dikumpulkan menggunakan pengukuran pribadi, dimana bias keinginan sosial tidak dapat dihindarkan. Meskipun penelitian ini dilakukan di Yogyakarta dan hanya difokuskan untuk mengukur hanya 2 dimensi, yaitu OCB yang terdiri dari *sportsmanship*, *altruism*, *courtesy*, *civic virtue*, serta *conscientiousness* dan *intention to stay* karyawan generasi Y (*milenial*), hal itu akan lebih menarik untuk memasukkan aspek budaya Yogyakarta dan variabel lain yang mendukung adanya perbedaan perilaku dan karakteristik generasi Y yang mana beragam sifatnya seperti tipe kepribadian dan motivasi kerja dalam mempertahankan karyawan lebih lama berada di sebuah perusahaan. Hal tersebut disarankan untuk peneliti berikutnya untuk mengevaluasi OCB dalam hubungan dengan keberagaman budaya dan variabel lain yang akan mendukung penelitian seperti tipe kepribadian dan motivasi kerja.

5.4 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang tersebut diatas, peneliti dapat memberikan saran kepada semua perusahaan yang ada di Yogyakarta khususnya yang memiliki karyawan paling banyak adalah generasi Y (*milenial*) untuk tidak

hanya mengembangkan perilaku peran ekstra (OCB) seperti *sportsmanship*, *altruism*, *courtesy*, *civic virtue*, dan *conscientiousness* tetapi juga harus memperhatikan tipe kepribadian dan motivasi kerja karyawan generasi Y (*milenial*) supaya perusahaan dapat mengetahui bagaimana cara mempertahankan karyawan generasi Y (*milenial*) dengan tepat dan tanpa merugikan pihak perusahaan maupun individu. Dan untuk peneliti selanjutnya agar dapat menambah jumlah variabel lain yang dapat mempengaruhi *intention to stay* karyawan di dalam perusahaan maupun menambah jumlah sampel dalam penelitian.



Daftar Pustaka

- Chinomona, E., & Dhurup, M. (2015). The Role of Organisational Commitment in the Organisational Citizenship Behaviour and Employee Intention to Stay Relationship: The Case of Zimbabwe. *International Journal of Humanities and Social Science*.
- Handayani, N. P., & Aldrin, H. (2019). Linking Job Expectation, Career Perception, Intention to Stay: Evidence from Generation Y. *Asociatia Holistic Research Academic Vol 10, Issue 2, 2019, pp. 105-114*.
- Kushartantry, I. N. (2018). Pengaruh Happiness at Work terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Organizational Learning Capability sebagai Pemediasi di DITLANTAS POLDA DIY. *Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta*.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business : A Skill-Building Approach 7th Edition*. Chichester, West Sussex, United Kingdom: John Wiley & Sons.
- Setyawati, E. (2019). Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Minat dan Perilaku Penggunaan E-money di Era Milenial. *Skripsi Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Narotama Surabaya*.
- Setyoningsih, Y. (2018). Pengaruh Kontrak Psikologis dan Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi pada Karyawan PT. PLN PERSERO Wonogiri. *Skripsi Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam negeri Surakarta*.

- Shanker, M. (2018). Organizationa Citizenship Behavior in Relation to Employees' Intention to Stay in Indian Organizations. *International Journal of Business Process Management*.
- Siregar, D. A. (2010). Pengaruh Organisational Citizenship Behavior terhadap Service Quality (Studi pada Karyawan Administrasi Universitas Atma Jaya Yogyakarta). *Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta*.
- Statistik, B. P. (2018, November). *Profil Generasi Milenial Indonesia 2018 - KemenPPA*. Diambil kembali dari Profil Generasi Milenial Indonesia 2018: <https://www.kemenpppa.go.id/lib/uploads/list/9acde-buku-profil-generasi-milenia.pdf>
- Sugiyono. (2018). *Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta Bandung.



PENGANTAR

Dengan hormat,

Saya Debora Fynda Priskilla Setyowati mahasiswi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta yang sedang melakukan penelitian tentang “Pengaruh Dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap *Intention to Stay* Karyawan Generasi Y (*Milenial*) pada Perusahaan di Yogyakarta”. Sehubungan dengan itu, saya meminta kesediaan dan waktu dari Bapak/Ibu/Saudara untuk berkenan mengisi kuesioner penelitian ini sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu/Saudara dengan sebenarnya. Dalam kuesioner penelitian ini, Bapak/Ibu/Saudara diminta untuk dapat menjawab beberapa pertanyaan dan pernyataan secara jujur dan jelas supaya jawaban yang diberikan Bapak/Ibu/Saudara dapat bermanfaat secara maksimal untuk penelitian ini. Kuisisioner penelitian ini dibagi menjadi 3 bagian kelompok pertanyaan dan pernyataan. Peran Bapak/Ibu/Saudara dalam mengisi kuesioner penelitian ini sangat berguna bagi penelitian yang nantinya dapat dipertanggungjawabkan kepada Universitas Atma Jaya Yogyakarta dan seluruh pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini.

Demikian permohonan ini saya sampaikan, atas partisipasi dan keterlibatan Bapak/Ibu/Saudara dalam menjawab kuesioner penelitian ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Debora Fynda Priskilla Setyowati

BAGIAN A:

Dalam bagian A, pertanyaan-pertanyaan yang ada menyangkut tentang informasi pribadi Anda. Berikan tanda X untuk salah satu jawaban pada pertanyaan yang sesuai dengan informasi pribadi Anda.

- 1) Jenis Kelamin
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
- 2) Lama Bekerja
 - a. 1 - 2 tahun
 - b. 3 - 4 tahun
 - c. 5 - 6 tahun
 - d. ≥ 7 tahun
- 3) Usia
 - a. 20 - 25 tahun
 - b. 26 - 35 tahun
 - c. 36 - 40 tahun
- 4) Pendidikan
 - a. SMA / Sederajat
 - b. D3 / Sederajat
 - c. S1/Sederajat
 - d. Lainnya :.....
- 5) Status Perkawinan
 - a. Belum Menikah
 - b. Menikah
- 6) Jabatan
 - a. Karyawan
 - b. *Supervisor*/Pimpinan Proyek
 - c. Manager Cabang/Kepala Divisi
 - d. Lainnya :.....
- 7) Jenis Perusahaan
 - a. Komunikasi
 - b. Perbankan
 - c. *E-commerce*
 - d. Perhotelan dan Pariwisata
 - e. Perdagangan
 - f. Lainnya :.....

BAGIAN B:

Dalam bagian B, berisi mengenai pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan *organizational citizenship behavior* (perilaku kewarganegaraan organisasi) yang diukur dalam lima dimensi yaitu *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy* dan *civic virtue* yang terangkum dalam 24 item pernyataan. Dalam pernyataan tersebut tidak ada jawaban benar atau salah, tetapi menyangkut persepsi pribadi yang diukur dengan menggunakan angka yang memiliki arti sebagai berikut:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

ATS = Agak Tidak Setuju

N = Netral

AS = Agak Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

(berikan tanda silang X salah satu angka dalam setiap pernyataan).

No.	Item	STS	TS	ATS	N	AS	S	SS
A1	Saya membantu orang lain yang memiliki beban kerja berlebih							
A2	Saya selalu siap untuk memberikan bantuan tangan untuk orang-orang di sekitar saya							
A3	Saya membantu orang lain yang pernah tidak masuk kerja							
A4	Saya memiliki keinginan untuk membantu orang lain yang mempunyai masalah berkaitan dengan pekerjaan							

A5	Saya membantu mengorientasikan orang baru meskipun tidak diharuskan							
C1	Saya adalah salah satu karyawan yang paling teliti							
C2	Saya percaya mengerjakan pekerjaan jujur untuk mendapatkan upah yang setimpal							
C3	Kehadiran saya dalam bekerja berada diatas norma/pedoman yang ada							
C4	Saya tidak mengambil istirahat ekstra							
C5	Saya taat akan peraturan perusahaan dan regulasi bahkan ketika tidak ada satu pun yang melihat							
S1	Saya adalah orang yang paling terlihat atau orang yang cerewet yang mendapatkan banyak perhatian*)							
S2	Saya mengkonsumsi banyak waktu untuk mengeluhkan tentang masalah sepele*)							
S3	Saya cenderung membesar-besarkan masalah kecil dan membuatnya tampak seperti masalah besar*)							
S4	Saya selalu fokus pada apa yang salah daripada sisi positifnya*)							

S5	Saya selalu menemukan kesalahan dengan apa yang organisasi lakukan*)							
CT1	Saya mencoba menghindari membuat masalah untuk rekan kerja saya							
CT2	Saya mempertimbangkan dampak dari tindakan saya kepada rekan kerja							
CT3	Saya tidak menyalahgunakan hak saya kepada orang lain							
CT4	Saya mencoba mengambil langkah untuk mencegah masalah dengan pekerja lain							
CT5	Saya berhati-hati dalam bagaimana perilaku saya berdampak pada pekerjaan orang lain							
CV1	Saya terus mengikuti perubahan yang ada di organisasi							
CV2	Saya menghadiri pertemuan yang tidak wajib tetapi dianggap penting							
CV3	Saya menghadiri upacara yang tidak diharuskan tetapi dapat membantu menjaga reputasi perusahaan							
CV4	Saya membaca dan mengikuti pengumuman perusahaan, memo dan lainnya							

BAGIAN C

Dalam bagian C, berkaitan dengan pernyataan-pernyataan yang menyangkut *intention to stay* karyawan atau niat untuk tetap tinggal di perusahaan yang memiliki 4 item pernyataan. Dalam pernyataan tersebut tidak ada jawaban benar atau salah, tetapi menyangkut persepsi pribadi yang diukur dengan menggunakan angka yang memiliki arti sebagai berikut:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

ATS = Agak Tidak Setuju

N = Netral

AS = Agak Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

(berikan tanda silang X salah satu angka dalam setiap pernyataan).

No.	Item	STS	TS	ATS	N	AS	S	SS
ITS1	Saya berencana meninggalkan organisasi secepat mungkin *)							
ITS2	Dalam situasi apapun saya tidak akan meninggalkan organisasi ini secara sukarela sebelum saya pensiun							
ITS3	Saya enggan meninggalkan organisasi ini							
ITS4	Saya berencana menetap di organisasi ini selama mungkin							



1. Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	38	36.2	36.2	36.2
Perempuan	67	63.8	63.8	100.0
Total	105	100.0	100.0	

2. Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	71	67.6	67.6	67.6
2	11	10.5	10.5	78.1
3	7	6.7	6.7	84.8
4	16	15.2	15.2	100.0
Total	105	100.0	100.0	

Keterangan: 1=1-2 tahun

2=3-4 tahun

3=5-6 tahun

4=diatas 6 tahun

3. Usia

Usia				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	65	61.9	61.9	61.9
2	33	31.4	31.4	93.3
Valid 3	7	6.7	6.7	100.0
Total	105	100.0	100.0	

Keterangan: 1=20-25 tahun

2=26-35 tahun

3=36-40 tahun

4. Pendidikan

Pendidikan				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
D3/Sederajat	13	12.4	12.4	12.4
S1/Sederajat	61	58.1	58.1	70.5
S2	2	1.9	1.9	72.4
Valid SMA/Sederajat	28	26.7	26.7	99.0
Smp	1	1.0	1.0	100.0
Total	105	100.0	100.0	

5. Status Perkawinan

Status Perkawinan				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Belum Menikah	89	84.8	84.8	84.8
Valid Menikah	16	15.2	15.2	100.0
Total	105	100.0	100.0	

6. Jabatan

Jabatan				
	Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Karyawan	86	81.9	81.9	81.9
Kepala Bagian	1	1.0	1.0	82.9
Manager Cabang/Kepala Divisi	4	3.8	3.8	86.7
Owner	3	2.9	2.9	89.5
Supervisor/Pimpinan Proyek	11	10.5	10.5	100.0
Total	105	100.0	100.0	

7. Jenis Pekerjaan

Jenis_Perusahaan				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
E-commerce	4	3.8	3.8	3.8
Food and Beverage	6	5.7	5.7	9.5
Industri Bangunan	3	2.9	2.9	12.4
IT	6	5.7	5.7	18.1
Jasa	14	13.3	13.3	31.4
Kesehatan	10	9.5	9.5	41.0
Kesenian dan Hiburan	5	4.8	4.8	45.7
Komunikasi	4	3.8	3.8	49.5
Konsultan	4	3.8	3.8	53.3
Pendidikan	17	16.2	16.2	69.5
Perbankan	4	3.8	3.8	73.3
Perdagangan	18	17.1	17.1	90.5
Perhotelan dan Pariwisata	6	5.7	5.7	96.2
Transportasi	4	3.8	3.8	100.0

Total	105	100.0	100.0
-------	-----	-------	-------



1. Variabel Independen (*Sportsmanship, Altruism, Courtesy, Civic Virtue, Conscientiousness*)

Responden	S1	S2	S3	S4	S5	A1	A2	A3	A4	A5	CT1	CT2	CT3	CT4	CT5	CV1	CV2	CV3	CV4	C1	C2	C3	C4	C5
1	4	7	7	7	3	6	7	1	7	6	5	6	6	6	6	6	6	4	6	6	7	4	6	7
2	7	6	7	4	3	5	6	5	4	6	5	6	6	6	6	5	4	6	7	5	6	5	3	6
3	6	6	7	7	5	4	4	6	6	6	5	7	7	7	7	6	6	7	5	6	7	6	6	6
4	4	4	5	4	4	7	7	7	6	4	6	6	6	7	7	5	3	6	6	6	7	7	6	6
5	5	6	7	3	4	6	6	6	5	4	6	6	7	6	6	6	3	6	6	6	7	5	5	5
6	4	6	7	3	3	6	6	5	6	5	7	7	7	7	7	6	6	6	6	5	7	7	6	7
7	6	5	7	1	1	5	6	7	6	7	7	7	7	7	7	7	4	4	7	7	7	7	4	7
8	6	6	4	5	4	6	6	7	6	6	7	7	7	7	7	7	6	4	6	7	7	7	6	6
9	1	4	3	4	2	6	7	3	6	7	6	6	7	7	7	7	5	5	7	7	7	7	7	7
10	7	7	7	7	6	5	4	4	3	3	6	6	6	6	6	6	5	5	7	3	4	4	5	7
11	5	5	5	4	4	4	6	4	6	4	5	5	5	4	5	6	5	4	6	4	6	3	3	6
12	4	7	7	6	6	5	5	5	7	6	7	7	6	6	6	6	1	1	6	5	6	6	4	6
13	1	6	6	6	4	6	7	4	5	7	7	7	5	7	5	7	7	7	6	4	7	6	5	5
14	5	6	7	7	6	6	6	4	6	6	6	6	7	7	7	7	6	4	6	3	6	6	6	6
15	1	1	1	1	4	7	7	7	7	7	2	2	3	2	2	6	6	6	6	4	7	5	7	7
16	3	6	6	3	6	6	6	2	6	5	6	7	6	5	6	5	4	3	6	6	7	4	3	6
17	4	4	7	7	4	4	7	2	7	4	7	7	7	7	7	7	4	7	7	4	7	4	4	7
18	4	6	6	6	5	7	7	6	7	5	7	7	7	7	4	6	7	5	7	3	7	4	1	5
19	6	4	4	4	4	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	4	4	6	6	7	6	6	7
20	2	7	7	7	7	4	5	1	4	4	7	7	7	7	7	7	4	5	7	2	7	5	1	7
21	3	4	4	6	2	4	6	4	6	6	6	6	6	4	6	4	6	4	6	4	6	6	4	6
22	7	7	7	4	4	7	7	7	7	6	6	6	6	6	7	7	4	7	7	4	1	6	5	7
23	4	5	7	4	3	5	6	4	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	7	7	6	7

Responden	S1	S2	S3	S4	S5	A1	A2	A3	A4	A5	CT1	CT2	CT3	CT4	CT5	CV1	CV2	CV3	CV4	C1	C2	C3	C4	C5
24	4	4	6	6	4	6	6	3	6	7	7	7	7	5	6	4	6	7	7	6	7	6	4	6
25	2	7	7	7	7	4	5	1	4	4	7	7	7	7	7	7	4	5	7	2	7	5	1	7
26	1	5	6	3	4	6	6	5	6	4	7	6	7	7	7	7	6	4	6	6	7	7	5	4
27	7	5	7	5	5	5	4	4	5	5	3	6	6	4	4	5	5	3	5	3	6	6	4	5
28	7	4	7	5	4	6	6	6	6	4	5	6	6	5	6	5	6	6	6	5	7	6	6	6
29	5	6	4	2	5	3	3	5	3	5	6	6	7	6	6	6	5	5	5	4	6	5	5	4
30	1	4	4	4	2	6	7	5	6	5	7	7	4	4	7	1	4	4	4	5	7	7	6	7
31	3	4	5	4	4	3	6	4	4	4	4	6	6	5	5	6	6	6	6	4	6	4	4	4
32	3	4	5	6	3	4	6	7	7	5	7	7	7	7	7	7	7	6	7	2	6	7	3	6
33	7	7	7	4	7	7	7	4	7	7	7	7	7	7	7	7	4	1	7	7	7	7	7	7
34	2	6	6	2	2	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	5	5	6	6	6	6
35	3	5	6	6	5	6	6	5	7	5	6	7	7	7	6	7	6	5	6	5	7	5	3	6
36	6	2	2	2	3	4	6	5	5	5	7	7	6	6	6	5	6	6	6	2	7	5	5	6
37	7	7	7	7	7	6	7	4	6	6	7	4	7	7	7	7	4	4	7	1	7	6	7	7
38	4	4	4	4	3	5	6	4	6	6	6	5	6	6	6	6	6	4	4	4	4	6	4	6
39	5	4	5	5	4	4	6	5	6	5	5	5	6	5	5	5	4	4	5	6	7	4	4	6
40	2	3	5	5	4	6	6	5	5	6	7	6	6	7	6	6	6	6	6	5	7	6	6	6
41	1	3	6	1	1	6	7	7	7	6	7	6	7	7	6	7	7	7	6	4	7	7	7	7
42	3	5	7	5	3	5	5	2	6	6	2	6	6	3	5	5	5	5	3	4	3	6	6	5
43	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4
44	4	5	6	6	4	5	6	4	6	4	5	6	6	6	7	6	5	5	6	5	7	5	6	6
45	5	7	7	4	4	4	5	5	5	3	5	5	4	6	6	6	4	6	5	4	6	6	5	5
46	7	7	7	3	2	3	3	1	5	1	6	2	6	6	6	5	7	7	7	5	7	2	7	7
47	7	7	7	7	3	4	4	3	2	4	4	5	6	5	4	2	6	4	6	4	3	4	5	4

Responden	S1	S2	S3	S4	S5	A1	A2	A3	A4	A5	CT1	CT2	CT3	CT4	CT5	CV1	CV2	CV3	CV4	C1	C2	C3	C4	C5
48	4	6	6	6	6	2	4	6	4	4	6	6	6	6	6	6	2	2	6	4	6	6	4	6
49	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5
50	4	6	7	4	4	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	4	7	7	1	7	4	1	7
51	4	5	5	2	4	5	5	5	4	6	6	5	5	7	4	5	6	3	5	5	4	5	4	5
52	5	7	7	6	6	6	7	4	4	6	4	4	6	6	6	5	6	4	6	5	7	6	4	6
53	3	5	7	5	4	6	6	3	6	6	7	6	6	6	6	6	5	4	5	3	7	5	5	5
54	5	5	5	4	4	6	6	4	6	5	4	4	6	5	6	5	6	6	6	4	5	6	4	7
55	7	5	7	7	4	6	7	4	7	7	7	7	7	6	7	7	6	6	4	5	7	1	7	7
56	2	3	1	2	2	5	4	4	5	4	2	2	2	2	1	4	4	4	4	5	6	4	5	4
57	4	7	7	7	7	3	6	3	4	4	7	7	7	7	7	7	7	7	7	4	7	6	4	6
58	4	7	7	7	4	4	7	5	5	4	6	6	6	6	6	5	4	4	6	6	7	4	4	6
59	6	5	5	3	4	6	4	6	6	6	7	7	4	7	7	5	5	6	6	4	7	4	6	6
60	1	6	7	7	3	7	7	7	5	4	7	7	7	7	7	7	7	5	6	7	7	7	5	7
61	4	4	6	5	7	6	7	6	6	6	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	7	6	6	6
62	4	6	7	6	2	4	6	6	4	4	7	6	6	6	6	4	4	4	6	4	6	4	4	4
63	6	7	7	6	3	6	7	6	6	6	3	6	7	3	4	5	6	6	6	6	6	6	7	7
64	6	6	6	1	3	5	7	7	7	5	7	7	7	7	7	7	5	5	4	7	7	7	7	7
65	4	4	4	4	4	4	5	4	6	6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	7	6	4	4
66	5	7	7	7	1	1	1	1	2	2	6	7	7	7	6	7	7	7	7	6	6	7	7	6
67	4	4	6	3	3	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	5	5	5	5
68	4	7	7	2	4	5	4	4	5	4	7	7	7	6	7	7	4	4	7	4	7	5	4	7
69	1	7	7	4	3	6	7	4	7	4	7	7	3	7	7	7	6	5	7	7	7	7	1	4
70	4	6	6	4	4	5	6	4	5	4	4	6	6	5	6	6	4	2	6	4	4	6	6	6
71	1	1	1	1	3	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6	7	5	7	7	7	4	7

Responden	S1	S2	S3	S4	S5	A1	A2	A3	A4	A5	CT1	CT2	CT3	CT4	CT5	CV1	CV2	CV3	CV4	C1	C2	C3	C4	C5
72	4	5	5	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
73	4	4	7	7	4	4	6	7	6	6	6	6	6	6	6	5	4	4	6	7	7	7	7	7
74	5	7	7	7	6	4	7	7	4	4	7	4	7	7	7	7	4	4	7	5	7	7	5	7
75	3	6	5	4	4	5	4	5	5	3	6	7	4	5	5	6	3	2	5	6	7	6	4	6
76	3	3	6	7	4	5	6	7	6	6	7	6	6	7	7	6	5	5	6	6	7	7	4	6
77	4	4	3	4	5	4	5	4	3	3	6	6	4	6	5	6	4	3	4	4	7	5	6	4
78	3	4	7	5	4	3	5	3	4	4	7	7	6	7	7	6	2	4	4	3	7	5	3	7
79	6	6	6	3	5	6	6	5	5	6	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	5	6
80	3	5	5	4	5	7	6	6	6	7	4	5	6	5	6	6	3	3	6	5	7	5	7	6
81	4	6	7	3	4	5	5	5	5	4	5	4	6	6	6	6	4	5	4	4	4	5	5	5
82	1	5	7	7	7	6	7	7	6	6	6	6	7	6	6	7	5	5	5	6	7	7	5	6
83	2	1	1	4	2	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	5	4	4	4	6	6	6	6	6
84	3	4	4	6	4	7	7	7	6	7	6	7	7	7	7	6	4	5	7	7	7	6	6	7
85	4	3	3	3	4	4	6	2	6	4	3	6	7	4	6	4	5	4	6	2	7	4	5	5
86	4	7	7	7	4	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	4	7	5	7	7	5	7
87	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	6	5	4	5	5	5	4	4	2	5	4	4	2
88	4	7	7	6	4	6	6	6	6	6	4	6	6	6	7	7	7	5	6	6	7	6	1	7
89	6	5	5	5	3	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	4	7	7	6	6
90	7	2	7	1	2	6	7	6	7	5	7	7	7	6	7	7	6	6	6	3	7	6	6	7
91	7	6	6	5	2	7	7	2	6	5	7	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	5	7	7
92	4	4	4	4	4	3	6	4	5	6	6	5	6	6	6	6	4	3	6	4	5	4	4	6
93	3	2	1	2	3	7	6	5	4	3	4	3	2	1	2	3	4	5	6	2	1	2	3	4
94	6	6	7	1	5	7	7	6	7	5	7	7	7	7	7	7	5	3	7	5	7	7	7	7
95	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	7	6	6	6	6	4	6	7	3	7	5	2	6

Responden	S1	S2	S3	S4	S5	A1	A2	A3	A4	A5	CT1	CT2	CT3	CT4	CT5	CV1	CV2	CV3	CV4	C1	C2	C3	C4	C5
96	2	4	5	6	6	6	7	7	7	7	6	7	7	7	7	7	6	5	7	5	7	7	4	6
97	7	7	7	7	7	2	7	7	7	6	7	7	7	7	7	6	6	6	7	7	7	7	6	7
98	4	7	7	7	1	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	7
99	6	7	7	6	5	5	7	6	7	4	7	6	7	7	6	6	6	6	6	5	7	7	6	6
100	3	5	6	2	6	6	6	7	6	4	6	7	7	7	7	5	4	5	7	4	7	4	4	5
101	6	6	6	6	6	4	4	6	4	3	5	3	5	4	4	3	4	2	5	4	6	3	3	5
102	5	5	5	5	2	5	5	5	6	6	6	5	6	6	5	6	6	5	6	3	2	5	5	6
103	7	7	7	7	3	7	7	7	7	7	6	5	7	7	5	7	7	6	7	4	7	4	7	7
104	2	2	2	2	3	5	6	6	7	6	3	2	2	2	2	6	6	6	6	7	7	7	3	6
105	3	2	1	1	2	5	4	5	6	7	1	1	1	1	1	6	6	5	6	6	7	6	7	7

2. Variabel Dependen *Intention to Stay*

Responden	ITS1	ITS2	ITS3	ITS4
1	3	3	3	1
2	6	6	6	7
3	4	4	4	2
4	4	4	4	4
5	3	2	3	2
6	2	2	2	2
7	1	1	1	1
8	7	7	7	7
9	7	1	2	3
10	4	3	1	1
11	4	3	3	3
12	5	4	4	6
13	7	5	7	5
14	5	3	3	5
15	7	7	7	7
16	6	5	5	5
17	4	4	4	4
18	4	1	1	1
19	4	3	4	2
20	7	4	6	4
21	4	4	4	4
22	4	7	7	7

Responden	ITS1	ITS2	ITS3	ITS4
23	7	6	6	6
24	3	3	4	4
25	7	4	6	4
26	4	4	5	4
27	7	4	4	4
28	7	7	7	7
29	4	4	4	1
30	4	4	4	4
31	6	4	4	4
32	5	2	1	1
33	4	1	4	1
34	6	2	6	6
35	6	3	6	5
36	5	4	5	5
37	7	7	7	7
38	4	4	4	4
39	6	7	7	6
40	4	7	6	5
41	5	7	7	4
42	6	2	2	1
43	6	4	5	5
44	6	5	6	5

Responden	ITS1	ITS2	ITS3	ITS4
45	7	6	6	6
46	4	1	1	1
47	6	4	4	4
48	6	2	2	2
49	4	3	2	3
50	4	1	1	1
51	4	3	4	4
52	3	2	2	4
53	1	2	2	2
54	6	5	5	4
55	7	7	7	7
56	6	5	6	3
57	4	4	4	4
58	7	2	2	2
59	4	4	4	4
60	6	3	4	2
61	6	6	6	6
62	4	3	3	4
63	6	7	7	6
64	6	3	3	3
65	3	4	4	4
66	1	1	1	1

Responden	ITS1	ITS2	ITS3	ITS4
67	6	2	2	2
68	4	4	4	4
69	6	3	3	3
70	4	4	4	4
71	1	7	7	7
72	4	4	4	4
73	7	6	6	6
74	3	4	5	1
75	4	4	4	2
76	6	4	4	4
77	4	4	4	4
78	7	7	7	7
79	5	1	3	5
80	5	4	6	6
81	6	6	6	6
82	5	2	2	2
83	6	4	3	7
84	7	6	4	4
85	4	6	6	5
86	4	4	4	4
87	5	2	5	4
88	2	2	2	2

Responden	ITS1	ITS2	ITS3	ITS4
89	5	4	4	4
90	7	6	6	6
91	5	1	1	3
92	4	4	4	5
93	7	2	3	4
94	7	7	7	7
95	5	2	5	5
96	6	2	4	3
97	7	5	4	4
98	7	4	6	6
99	7	5	5	4
100	4	4	5	4
101	7	4	2	4
102	3	2	2	2
103	7	7	7	7
104	7	2	6	6
105	7	5	7	7



LAMPIRAN 4

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

1. Validitas dan Reliabilitas *Sportsmanship*

Correlations

		S1	S2	S3	S4	S5	X1
S1	Pearson Correlation	1	.373**	.350**	.111	.102	.565**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.258	.300	.000
	N	105	105	105	105	105	105
S2	Pearson Correlation	.373**	1	.766**	.467**	.317**	.834**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.000
	N	105	105	105	105	105	105
S3	Pearson Correlation	.350**	.766**	1	.486**	.259**	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.008	.000
	N	105	105	105	105	105	105
S4	Pearson Correlation	.111	.467**	.486**	1	.346**	.707**
	Sig. (2-tailed)	.258	.000	.000		.000	.000
	N	105	105	105	105	105	105
S5	Pearson Correlation	.102	.317**	.259**	.346**	1	.554**
	Sig. (2-tailed)	.300	.001	.008	.000		.000
	N	105	105	105	105	105	105
X1	Pearson Correlation	.565**	.834**	.824**	.707**	.554**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	105	105	105	105	105	105

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.733	5

2. Validitas dan Reliabilitas *Altruism*

Correlations

		A1	A2	A3	A4	A5	X2
A1	Pearson Correlation	1	.599**	.367**	.553**	.499**	.781**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	105	105	105	105	105	105
A2	Pearson Correlation	.599**	1	.373**	.657**	.487**	.796**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	105	105	105	105	105	105
A3	Pearson Correlation	.367**	.373**	1	.372**	.355**	.689**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	105	105	105	105	105	105
A4	Pearson Correlation	.553**	.657**	.372**	1	.557**	.804**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	105	105	105	105	105	105
A5	Pearson Correlation	.499**	.487**	.355**	.557**	1	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	105	105	105	105	105	105
X2	Pearson Correlation	.781**	.796**	.689**	.804**	.750**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	105	105	105	105	105	105

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.810	5

3. Validitas dan Reliabilitas *Courtesy*

Correlations

	CT1	CT2	CT3	CT4	CT5	X3	
CT1	Pearson Correlation	1	.674**	.586**	.823**	.745**	.870**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	105	105	105	105	105	105
CT2	Pearson Correlation	.674**	1	.668**	.683**	.750**	.854**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	105	105	105	105	105	105
CT3	Pearson Correlation	.586**	.668**	1	.734**	.760**	.845**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	105	105	105	105	105	105
CT4	Pearson Correlation	.823**	.683**	.734**	1	.829**	.923**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	105	105	105	105	105	105
CT5	Pearson Correlation	.745**	.750**	.760**	.829**	1	.924**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	105	105	105	105	105	105
X3	Pearson Correlation	.870**	.854**	.845**	.923**	.924**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	105	105	105	105	105	105

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	5

4. Validitas dan Reliabilitas *Civic Virtue*

Correlations

		CV1	CV2	CV3	CV4	X4
CV1	Pearson Correlation	1	.241*	.230*	.416**	.649**
	Sig. (2-tailed)		.013	.018	.000	.000
	N	105	105	105	105	105
CV2	Pearson Correlation	.241*	1	.548**	.225*	.746**
	Sig. (2-tailed)	.013		.000	.021	.000
	N	105	105	105	105	105
CV3	Pearson Correlation	.230*	.548**	1	.269**	.770**
	Sig. (2-tailed)	.018	.000		.006	.000
	N	105	105	105	105	105
CV4	Pearson Correlation	.416**	.225*	.269**	1	.630**
	Sig. (2-tailed)	.000	.021	.006		.000
	N	105	105	105	105	105
X4	Pearson Correlation	.649**	.746**	.770**	.630**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	105	105	105	105	105

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.654	4

5. Validitas dan Reliabilitas *Conscientiousness*

Correlations

		C1	C2	C3	C4	C5	X5
C1	Pearson Correlation	1	.339**	.449**	.336**	.283**	.754**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.003	.000
	N	105	105	105	105	105	105
C2	Pearson Correlation	.339**	1	.269**	.099	.340**	.599**
	Sig. (2-tailed)	.000		.005	.314	.000	.000
	N	105	105	105	105	105	105
C3	Pearson Correlation	.449**	.269**	1	.238*	.311**	.683**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005		.014	.001	.000
	N	105	105	105	105	105	105
C4	Pearson Correlation	.336**	.099	.238*	1	.280**	.632**
	Sig. (2-tailed)	.000	.314	.014		.004	.000
	N	105	105	105	105	105	105
C5	Pearson Correlation	.283**	.340**	.311**	.280**	1	.621**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.001	.004		.000
	N	105	105	105	105	105	105
X5	Pearson Correlation	.754**	.599**	.683**	.632**	.621**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	105	105	105	105	105	105

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.668	5

6. Validitas dan Reliabilitas *Intention to Stay*

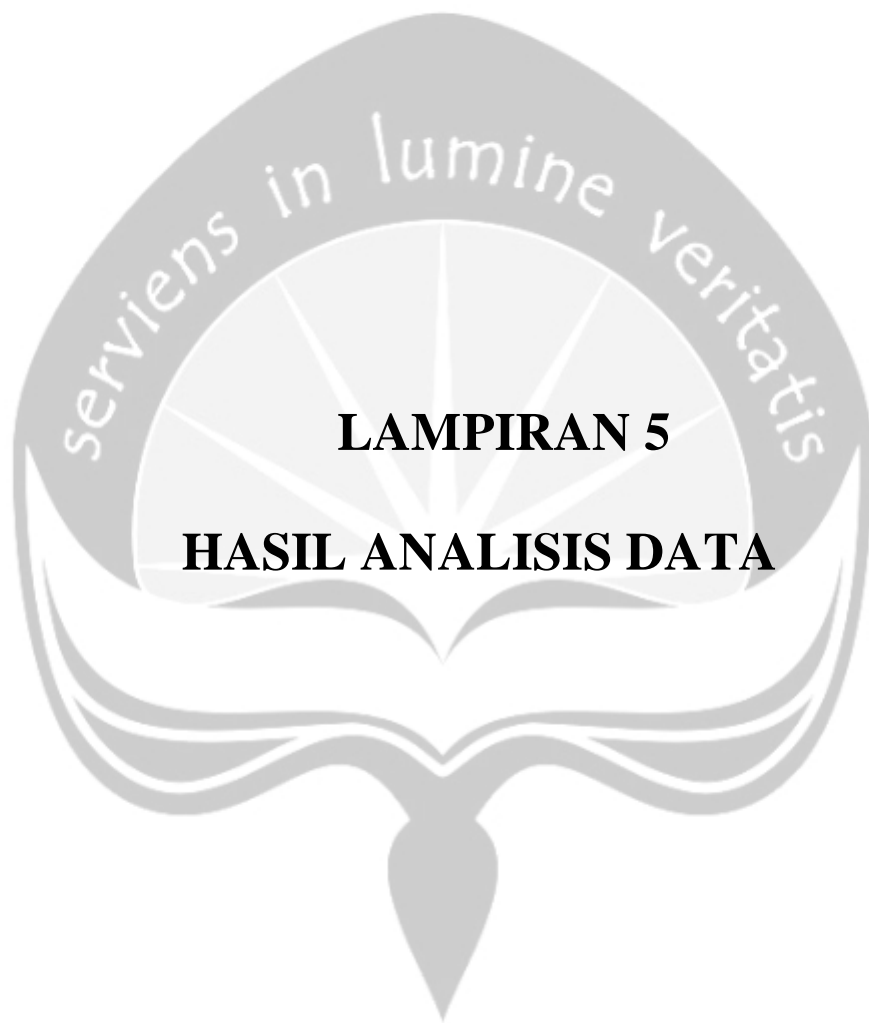
Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.396**	.465**	.499**	.680**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	105	105	105	105	105
Y2	Pearson Correlation	.396**	1	.828**	.736**	.881**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	105	105	105	105	105
Y3	Pearson Correlation	.465**	.828**	1	.799**	.920**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	105	105	105	105	105
Y4	Pearson Correlation	.499**	.736**	.799**	1	.902**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	105	105	105	105	105
Y	Pearson Correlation	.680**	.881**	.920**	.902**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	105	105	105	105	105

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.871	4



Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.334 ^a	.111	.066	5.788

a. Predictors: (Constant), X5, X1, X4, X2, X3

1. Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	415.123	5	83.025	2.478	.037 ^b
Residual	3317.125	99	33.506		
Total	3732.248	104			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X5, X1, X4, X2, X3

2. Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.938	4.966		2.404	.018
X1	.049	.114	.048	.427	.670
X2	.286	.131	.242	2.187	.031
X3	-.261	.119	-.270	-2.186	.031
X4	-.028	.190	-.016	-.146	.884
X5	.177	.148	.132	1.198	.234

a. Dependent Variable: Y



3. Variabel *Sportsmanship*

		Statistics				
		S1	S2	S3	S4	S5
N	Valid	105	105	105	105	105
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.19	5.12	5.62	4.58	4.01
Median		4.00	5.00	6.00	5.00	4.00
Mode		4	7	7	4	4
Sum		440	538	590	481	421

4. Variabel *Altruism*

		Statistics				
		A1	A2	A3	A4	A5
N	Valid	105	105	105	105	105
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		5.20	5.80	4.91	5.53	5.16
Median		5.00	6.00	5.00	6.00	5.00
Mode		6	6	4	6	6
Sum		546	609	516	581	542

5. Variabel *Courtesy*

		Statistics				
		CT1	CT2	CT3	CT4	CT5
N	Valid	105	105	105	105	105
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		5.71	5.81	5.93	5.79	5.85
Median		6.00	6.00	6.00	6.00	6.00
Mode		7	7	6 ^a	7	6
Sum		600	610	623	608	614

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

6. Variabel *Civic Virtue*

Statistics

		CV1	CV2	CV3	CV4
N	Valid	105	105	105	105
	Missing	0	0	0	0
Mean		5.80	5.10	4.88	5.88
Median		6.00	5.00	5.00	6.00
Mode		6	6	4	6
Sum		609	535	512	617

7. Variabel *Conscientiousness*

Statistics

		C1	C2	C3	C4	C5
N	Valid	105	105	105	105	105
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4.71	6.30	5.50	4.84	5.96
Median		5.00	7.00	6.00	5.00	6.00
Mode		4	7	6	4	6
Sum		495	661	577	508	626

8. Variabel *Intention to Stay*

Statistics

		Y1	Y2	Y3	Y4
N	Valid	105	105	105	105
	Missing	0	0	0	0
Mean		5.08	3.92	4.30	4.07
Median		5.00	4.00	4.00	4.00
Mode		4	4	4	4
Sum		533	412	451	427



Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
105	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954



F $\alpha = 0.05$

df2	df1	1	2	3	4	5	6
80	3.960352	3.110766	2.718785	2.485885	2.328721	2.214193	
81	3.958852	3.109311	2.717343	2.484441	2.327269	2.212730	
82	3.957388	3.107891	2.715937	2.483034	2.325854	2.211303	
83	3.955961	3.106507	2.714565	2.481661	2.324473	2.209911	
84	3.954568	3.105157	2.713227	2.480322	2.323126	2.208554	
85	3.953209	3.103839	2.711921	2.479015	2.321812	2.207229	
86	3.951882	3.102552	2.710647	2.477740	2.320529	2.205936	
87	3.950587	3.101296	2.709402	2.476494	2.319277	2.204673	
88	3.949321	3.100069	2.708186	2.475277	2.318053	2.203439	
89	3.948084	3.098870	2.706999	2.474089	2.316858	2.202234	
90	3.946876	3.097698	2.705838	2.472927	2.315689	2.201056	
91	3.945694	3.096553	2.704703	2.471791	2.314547	2.199905	
92	3.944539	3.095433	2.703594	2.470681	2.313431	2.198779	
93	3.943409	3.094337	2.702509	2.469595	2.312339	2.197679	
94	3.942303	3.093266	2.701448	2.468533	2.311270	2.196602	
95	3.941222	3.092217	2.700409	2.467494	2.310225	2.195548	
96	3.940163	3.091191	2.699393	2.466476	2.309202	2.194516	
97	3.939126	3.090187	2.698398	2.465480	2.308200	2.193506	
98	3.938111	3.089203	2.697423	2.464505	2.307220	2.192518	
99	3.937117	3.088240	2.696469	2.463550	2.306259	2.191549	
100	3.936143	3.087296	2.695534	2.462615	2.305318	2.190601	
101	3.935189	3.086371	2.694618	2.461698	2.304396	2.189672	
102	3.934253	3.085465	2.693721	2.460800	2.303493	2.188761	
103	3.933337	3.084577	2.692841	2.459920	2.302608	2.187868	
104	3.932438	3.083706	2.691979	2.459057	2.301739	2.186993	
105	3.931556	3.082852	2.691133	2.458210	2.300888	2.186134	
106	3.930692	3.082015	2.690303	2.457380	2.300053	2.185293	
107	3.929844	3.081193	2.689490	2.456566	2.299234	2.184467	
108	3.929012	3.080387	2.688691	2.455767	2.298431	2.183657	
109	3.928195	3.079596	2.687908	2.454983	2.297642	2.182862	
110	3.927394	3.078819	2.687139	2.454213	2.296868	2.182082	
111	3.926607	3.078057	2.686384	2.453458	2.296109	2.181316	
112	3.925834	3.077309	2.685643	2.452716	2.295363	2.180564	
113	3.925076	3.076574	2.684916	2.451988	2.294630	2.179825	
114	3.924330	3.075853	2.684201	2.451273	2.293911	2.179100	
115	3.923599	3.075144	2.683499	2.450571	2.293205	2.178387	
116	3.922879	3.074447	2.682809	2.449880	2.292510	2.177687	