

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN PERILAKU
EKSTRA PERAN PADA KARYAWAN DI PUSKESMAS
CIAWI KABUPATEN BOGOR TAHUN 2019**

SKRIPSI



**Oleh :
CITRA WILHELMINA
201512004**

**PROGRAM STUDI S1 KESEHATAN MASYARAKAT
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN
WIJAYA HUSADA BOGOR
TAHUN 2019**

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN PERILAKU
EKSTRA PERAN PADA KARYAWAN DI PUSKESMAS
CIAWI KABUPATEN BOGOR TAHUN 2019**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S1)
Kesehatan Masyarakat di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan
Wijaya Husada Bogor



OLEH :

CITRA WILHELMINA

NIM 201512004

**PROGRAM STUDI S1 KESEHATAN MASYARAKAT
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN
WIJAYA HUSADA BOGOR
TAHUN 2019**

HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN

“Skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan semua sumber pustaka yang menjadi rujukan dalam penyusunan Skripsi ini telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa Skripsi ini merupakan plagiat/ pemalsuan/ penyuapan/ pertukangan maka saya siap menerima sanksi yang berlaku di Prodi S1 Kesehatan Masyarakat STIKes Wijaya Husada Bogor dengan segala resiko yang harus saya tanggung.”

Nama : Citra Wilhelmina Dwi O. Liga

NIM : 201512004

Tanggal : 26 September 2019

Tanda Tangan :



HALAMAN PERSETUJUAN
HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN PERILAKU
EKSTRA PERAN PADA KARYAWAN DI PUSKESMAS
CIAWI KABUPATEN BOGOR TAHUN 2019

Penyusun : Citra Wilhelmina Dwi O. Liga
NIM : 201512004

Skripsi ini telah disetujui untuk diajukan dihadapan
Tim penguji Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKes) Wijaya Husada
Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat

Bogor, 26 September 2019

Dosen Pembimbing



(Salsalina Yuniarty. G, SST., M.K.M)

Mengetahui

Ketua STIKes Wijaya Husada Bogor

(dr.Pridady, Sp.PD-KGEH)

HALAMAN PENGESAHAN
HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN PERILAKU
EKSTRA PERAN PADA KARYAWAN DI PUSKESMAS
CIAWI KABUPATEN BOGOR TAHUN 2019

Penyusun : Citra Wilhelmina Dwi O. Liga
NIM : 201512004

Skripsi ini telah dipertahankan dan disahkan oleh Tim Penguji Sidang Skripsi

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKes) Wijaya Husada

Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat

Bogor, 9 Oktober 2019

Mengetahui

Penguji I



(Elpinaria Girsang, S.ST., M.K.M)

Penguji II



(Salsalina Yuniarty. G, SST., M.K.M)

Ketua STIKes Wijaya Husada Bogor

(dr.Pridady, Sp.PD-KGEH)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama	: Citra Wilhelmina Dwi Octaviani Liga
Tempat, Tanggal Lahir	: Bogor, 19 Oktober 1997
Alamat	: Jl. Mandala Raya RT/RW 006/006 Kelurahan Cimandala, Kecamatan Sukaraja
Jenis Kelamin	: Perempuan
Agama	: Katholik
Status Perkawinan	: Belum Menikah
E-mail	: citraliga96@gmail.com

Daftar Riwayat Hidup

(2009)	Lulus SDN Cantang Jaya, Bogor
(2012)	Lulus SMPN 3, Cibinong
(2015)	Lulus SMAN 3, Cibinong
(2015-saat ini)	STIKes Wijaya Husada, Bogor

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN PERILAKU EKSTRA PERAN PADA
KARYAWAN DI PUSKESMAS CIAWI KABUPATEN BOGOR TAHUN 2019¹**

Citra Wilhelmina Dwi Octaviani Liga², Salsalina Yuniarty³

Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat STIKes Wijaya Husada Bogor

ABSTRAK

Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi ini bukan hanya berupa in-role tetapi juga *extra-role*. Perilaku *extra role* atau perilaku ekstra peran sangat penting artinya bagi keefektifan para karyawan, yaitu dalam jangka panjang berdampak terhadap kelangsungan hidup karyawan.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Hubungan Kepuasan Kerja dengan Perilaku Ekstra Peran Pada Karyawan Di Puskesmas Ciawi Kabupaten Bogor Tahun 2019.

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian analitik dengan pendekatan kuantitatif yang menggunakan desain *Cross Sectional* serta menggunakan uji *Kendall Tau*. Dan dilaksanakan di Puskesmas Ciawi Kabupaten Bogor pada tanggal 17 September 2019 – 19 September 2019 dengan responden sebanyak 38. Instrumen yang digunakan adalah lembar kuesioner mengenai kepuasan kerja dan perilaku ekstra peran.

Hasil penelitian menunjukkan sebanyak 17 responden (44,7%) menyatakan kepuasan kerja negatif, 9 diantaranya menyatakan perilaku ekstra peran negatif. Sedangkan 21 responden (55,3%) yang menyatakan kepuasan kerja positif, diantaranya 10 responden (26,3%) menyatakan perilaku ekstra peran positif. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh p value = 0,973 dengan nilai signifikan ($>0,05$), yang artinya tidak ada hubungan antara kepuasan kerja dengan perilaku ekstra peran pada karyawan Puskesmas Ciawi Kabupaten Bogor Tahun 2019.

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi Puskesmas Ciawi Kabupaten Bogor untuk selalu meningkatkan kepuasan kerja dan perilaku ekstra peran dalam diri karyawan sehingga memungkinkan karyawan untuk menunjukkan kinerja optimalnya serta dapat memberikan kontribusi positif bagi Puskesmas Ciawi Kabupaten Bogor.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Perilaku Ekstra Peran
Daftar Pustaka : 11 Buku (2009-2017), 10 Internet, 7 Jurnal
Jumlah Halaman : 82 halaman, 8 tabel, 2 bagan

¹Judul Penelitian

²Mahasiswa S1 Kesehatan Masyarakat STIKes Wijaya Husada Bogor

³Dosen Pembimbing

**CORRELATION THE EXTRA SATISFACTION WITH THE MANNERS A ROLE IN
WORKERS IN PUSKESMAS CIAWI KABUPATEN BOGOR IN 2019¹**

Citra Wilhelmina Dwi Octaviani Liga², Salsalina Yuniarty³

Bachelor Degree of Public Health study STIKes Wijaya Husada Bogor

ABSTRACT

Behavior that becomes the demands of this organization is not only for in-role but also extra-role. Role extra behavior or behavior is quite substantial extra the role for the workers, in survival long-term effect on employees.

The purpose of this research to know the work extra satisfaction with the manners a role in workers in puskesmas kabupaten ciawi bogor in 2019.

Type used analytic research research the sectional quantitative use cross design and use the kendall tau. And implemented at puskesmas ciawi bogor districts on the date 17 september 2019- 19 september 2019 with 38 respondents. An instrument used is questionnaire sheets about satisfaction work and behavior extra the role.

The research results show 17 respondents (44,7 %) said satisfaction work negative , 9 of them said behavior extra a negative role .While 21 respondents (55,3 %) stated satisfaction work positive , including 10 respondents (26,3 %) said behavior extra a positive role .Based on the research done obtained p value = 0,973 with the significant (>0.05), which means there was no correlation between satisfaction working with behavior extra a role in employees puskesmas ciawi bogor districts in 2019.

From the research is expected can be used as input for puskesmas ciawi bogor districts to always improve work extra satisfaction and behavior in employees the role so allows employees to show lack performance as well as give positive contribution for puskesmas ciawi bogor districts.

Keywords	: Job Satisfaction, Behavior Extra Role
Bibliography	: 11 Books(2009-2017), 10 Browsing, 7 Journals
Number of Pages	: 82 Pages ,8 Tables, 2 Charts

¹Title of Research

²Public Health Student STIKes Wijaya Husada Bogor

³Lecture

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Tuhan Yang Maha Esa dan semesta alam atas segala berkat dan karunia yang diberikan sehingga peneliti dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Perilaku Ekstra Peran Pada Karyawan Di Puskesmas Ciawi Kabupaten Bogor Tahun 2019” sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Sekolah tinggi Ilmu Kesehatan STIKes Wijaya Husada Bogor.

Dalam Penyusunan skripsi ini, peneliti menyadari banyak menjumpai hambatan dan kendala. Namun atas bimbingan, bantuan dan motivasi dari berbagai pihak, akhirnya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu peneliti ucapkan terima kasih kepada :

1. dr. Pridady, SpPD-KHGEH selaku ketua STIKes Wijaya Husada Bogor.
2. Ns. Tisna Yanti, S.Kep, M.Kes, selaku ketua Program Studi Kesehatan Masyarakat STIKes Wijaya Husada Bogor.
3. Salsalina Yuniarty. G, SST., M.K.M, selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan, arahan, motivasi, dukungan serta kritik dengan penuh kesabaran dan keikhlasan.
4. Elpinaria Girsang, S.ST.,M.K.M, selaku dosen penguji yang telah banyak memberikan bimbingan, arahan, motivasi, dukungan serta kritik dengan penuh kesabaran dan keikhlasan.

5. Kepala Puskesmas Ciawi Kabupaten Bogor yang telah memberikan izin penelitian.
6. Rekan-rekan Staf Puskesmas Ciawi Kabupaten Bogor.
7. Dosen-dosen Program Studi Kesehatan Masyarakat Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Wijaya Husada Bogor atas ilmu dan bimbingannya.
8. Teristimewa kepada Ibu, Nenek dan keluargaku terkasih, atas didikan dan kasih sayang yang telah diberikan selama ini.
9. Sahabat-sahabat Dambordi (Putri Ayu Aisyah, Siti Ilmayani Istiqomah, Reisha Farhani, Ursulla Angel, Zahra Vatya) dan Rio Diaz yang telah memberikan semangat dan masukan dalam penyusunan.
10. Rekan-rekan seperjuangan Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat STIKes Wijaya Husada Bogor yang sudah memberikan semangat dan masukan dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini jauh dari sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi para pembaca.

Bogor, 26 September 2019

Peneliti

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	v
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR BAGAN	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
DAFTAR SINGKATAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1

B. Rumusan Masalah	14
C. Tujuan Penelitian	14
D. Manfaat Penelitian	15
E. Ruang Lingkup Penelitian	16
F. Keaslian Penelitian	16
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	24
A. Konsep Dasar Kepuasan Kerja	24
1. Kepuasan Kerja	24
a. Pengertian Kepuasan	24
b. Pengertian Kerja	25
c. Pengertian Kepuasan Kerja	23
d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	29
e. Meningkatkan Kepuasan Kerja	31
2. Perilaku Ekstra Peran	33
a. Pengertian Perilaku Ekstra	33
b. Pengertian Peran	34
c. Pengertian Perilaku Ekstra Peran	35
d. Aspek-Aspek Perilaku Ekstra Peran	37
e. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Ekstra Peran	41
f. Dampak-Dampak yang mempengaruhi Perilaku Ekstra Pera.....	49
B. Kerangka Teori	50

BAB III METODE PENELITIAN	51
A. Jenis Penelitian	51
B. Kerangka Konsep	52
C. Variabel Penelitian	52
D. Definisi Operasional	53
E. Hipotesis	56
F. Populasi dan Sampel	56
G. Tempat Penelitian	57
H. Waktu Penelitian	57
I. Etika Penelitian	58
J. Alat Dan Metode Pengumpulan Data	59
K. Metode Pengolahan Data	66
L. Analisis Data	67
BAB IV HASIL PENELITIAN	70
A. Gambaran Umum Puskesmas Ciawi Kabupaten Bogor	70
B. Hasil Penelitian	72
C. Pembahasan Penelitian	79

BAB V PENUTUP	90
A. Simpulan	90
B. Saran	91

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Keaslian Penelitian.....	17
Tabel 3.1 Definisi Operasional.....	53
Tabel 3.2 Kisi-Kisi Kuesioner Kepuasan Kerja	59
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Kuesioner Perilaku Ekstra Peran	60
Tabel 4.1 Data Normalitas Kepuasan Kerja dan Perilaku Ekstra Peran Di Puskesmas Ciawi Kabupaten Bogor Tahun 2019	73
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	74
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	74
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	75
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Di Puskesmas Ciawi Kabupaten Bogor Tahun 2019	76
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Perilaku Ekstra Peran Di Puskesmas Ciawi Kabupaten Bogor Tahun 2019	77
Tabel 4.7 Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Perilaku Ekstra Peran Di Puskesmas Ciawi Kabupaten Bogor Tahun 2019	78

DAFTAR BAGAN

	Halaman
Bagan 2.1 Kerangka Teori.....	50
Bagan 3.1 Kerangka Konsep.....	52

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Surat Studi Pendahuluan dari STIKes Wijaya Husada ke Kesatuan Bangsa Dan Politik
Lampiran 2	Surat Studi Pendahuluan dari Kesatuan Bangsa Dan Politik ke Dinas Kesehatan Kabupaten Bogor
Lampiran 3	Surat Studi Pendahuluan dari STIKes Wijaya Husada ke Dinas Kesehatan Kabupaten Bogor
Lampiran 4	Surat Studi Pendahuluan dari Dinas Kesehatan Kabupaten Bogor ke Puskesmas Ciawi Kabupaten Bogor
Lampiran 5	Surat Balasan Puskesmas Ciawi Kabupaten Bogor
Lampiran 6	Lembar Permohonan Menjadi Responden
Lampiran 7	Lembar Persetujuan Menjadi Responden
Lampiran 8	Lembar Kuesioner
Lampiran 9	Tabel Uji Validitas Kepuasan Kerja
Lampiran 10	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja
Lampiran 11	Tabel Uji Validitas Perilaku Ekstra Peran
Lampiran 12	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Perilaku Ekstra Peran

Lampiran 13	Master Tabel Hasil Penelitian
Lampiran 14	Hasil Uji Normalitas Kepuasan Kerja
Lampiran 15	Hasil Uji Normalitas Perilaku Ekstra Peran
Lampiran 16	Karakteristik Responden
Lampiran 17	Hasil Uji Statistik Univariat
Lampiran 18	Hasil Uji Statistik Bivariat
Lampiran 19	Jadwal Penelitian
Lampiran 20	Dokumentasi
Lampiran 21	Lembar Konsultasi

DAFTAR SINGKATAN

OCB	<i>(Organizational Citizenship Behavior)</i>
JDI	<i>(Job Descriptive Index)</i>
UU	(Undang-Undang)
Ha	(Hipotesis Alternatif)
H0	(Hipotesis Nol)
Puskesmas	(Pusat Kesehatan Masyarakat)
Pustu	(Puskesmas Pembantu)
JS	<i>(Job Satisfaction)</i>
TTF	<i>(Two Factor Theory)</i>
SOP	(Standar Operasional Prosedur)
E-mail	(Electronic Mail)
TBFP	<i>(The Big Five Personality)</i>

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Angka 2, bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.¹

Karyawan merupakan kekayaan dalam suatu perusahaan atau instansi. Aktivitas perusahaan atau instansi tidak dapat berjalan apabila tanpa adanya keikutsertaan karyawan. Salah satu yang harus dilakukan karyawan dalam melakukan pekerjaannya yaitu komunikasi. Karyawan yang memiliki tugas berkaitan dengan publiknya harus memberikan perhatian serta menjadi saluran arus bolak-balik antara organisasi dan harus senantiasa menjalin komunikasi baik internal maupun eksternal.²

Perilaku ekstra peran merupakan suatu perilaku sukarela yang tampak dan dapat diamati. Oleh karena itu, sebenarnya perilaku ekstra peran didasari oleh suatu motif atau nilai yang dominan. Kesukarelaan dalam bentuk perilaku belum tentu mencerminkan kerelaan yang sebenarnya. Memang untuk mengetahui nilai-nilai diri karyawan tidak selalu mudah. Oleh karena itu, secara garis besar sering berorientasi pada apa yang dapat diamati yaitu perilaku. Pembentukan perilaku pun sering didasarkan pada *reward* dan *punishment* yang bersifat eksternal.²⁹

Organizational Citizenship Behavior (OCB) atau biasa disebut dengan Perilaku Ekstra Peran memiliki lingkup yang luas. Karyawan yang tidak mampu menghadapi tantangan dan mengubah tantangan yang dihadapi menjadi kesempatan untuk bangkit akan menunjukkan perilaku *Counterproductive* seperti akibat negatif yang ditimbulkan oleh karyawan yang tidak atau kurang memiliki perilaku ekstra peran pada saat bekerja yaitu perilaku menjadi agresif, mencuri, menyakiti rekan kerja dan mementingkan tugas diri sendiri juga berbagai bentuk sabotase.²⁹

Contoh kasus menunjukkan bahwa sebanyak 210 pegawai negeri sipil (PNS) di Lingkungan Pemkot Cilegon pun pernah dipergoki bolos kerja pada hari pertama usai libur dan cuti bersama hari raya Idul Adha 1434 hijriah. Hal itu diketahui setelah Badan Kepegawaian dan Diklat (BKD) Kota Cilegon melakukan inspeksi mendadak (sidak) ke semua SKPD. Menurut Kepala BKD Kota Cilegon, Mahmudin, berdasarkan hasil sidak yang dilakukannya, tercatat 210 pegawai mangkir kerja, atau sekitar 20 persen dari total 1,027 pegawai, "jumlah pegawai yang bolos kerja mencapai 20 persen pada hari pertama kerja usai libur Idul Adha. Mulai dari staf, kepala bidang hingga pimpinan SKPD," kata Mahmudin.²⁹

Dengan demikian, fenomena ini jelas merupakan contoh kasus yang dilanggar oleh para PNS yang seharusnya dapat memberikan contoh yang baik kepada masyarakat, selain itu juga harus mampu memberikan pelayanan terhadap kebutuhan masyarakatnya juga, karena hal itu merupakan tugas dan kewajiban dari PNS tersebut. Dari contoh kasus

tersebut, tampak secara jelas bahwa para PNS masih saja melanggar peraturan. Padahal, persepsi yang berkembang di masyarakat adalah para PNS sudah mendapatkan fasilitas berupa sarana dan prasarana yang menunjang sehingga cukup berdampak pada kepuasan kerja para PNS terutama dalam melayani masyarakatnya dengan baik. Mengatakan bahwa kepuasan kerja dari karyawan sangat menentukan kepuasan pelanggan karena karyawan yang mengalami kepuasan dalam pekerjaannya akan menunjukkan perilaku dan aktivitas yang cenderung *citizenship* seperti menolong sesama pekerja, menolong pelanggan dan bersikap lebih kooperatif. Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti didapatkan bahwa terdapat pegawai yang tidak ikut berpartisipasi dalam acara rutin yang dilaksanakan di kantor Dinas Pendidikan Kota Cilegon yaitu senam sehat, terdapat pegawai yang berjenis kelamin laki-laki malah merokok sambil berbincang-bincang dibelakang kantor sedangkan pegawai yang berjenis kelamin perempuan berada di pantry sambil sarapan. Ada juga pegawai yang datang terlambat pada saat jam masuk kantor, pegawai yang sudah selesai mengerjakan pekerjaannya malah melakukan online dan pegawai yang pulang sebelum waktunya. Selain melakukan observasi di kantor Dinas, peneliti juga melakukan observasi di UPTD Dinas Pendidikan Kota Cilegon, didapatkan bahwa terdapat pegawai datang terlambat masuk kantor, selain itu ada juga yang pulang lebih awal dari jam yang seharusnya, serta ada pegawai yang datang ke kantor namun hanya melakukan tanda tangan sebagai syarat absen saja, dan ada juga

pegawai yang tidak melakukan kewajiban tugasnya malah menonton tv serta ada juga yang membaca koran.²⁹

Melalui *organizational citizenship behavior*, seseorang diharapkan dapat memahami keberadaan organisasinya dengan segala keterbatasan dan secara sukarela memiliki komitmen terhadap keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Pada saat organisasi dihadapkan pada berbagai situasi yang kurang kondusif dan kualitas kehidupan kerja menurun maka perilaku ekstra peran (OCB) perlu didukung. Sebagai warga organisasi yang baik akan tetap berperilaku positif dan bersedia dengan sukarela untuk menunjukkan berbagai perilaku kerja di luar peran yang seharusnya dijalankan (*in-role*).²⁹

Perilaku Ekstra Peran merupakan kontribusi individu dalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja. Melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku suka menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu.⁴

Perilaku karyawan di tempat kerjanya dapat dikelompokkan kedalam dua jenis perilaku yaitu perilaku yang berkaitan dengan tugas resmi (*in role behavior*) dan perilaku yang berkaitan dengan luar peran kerja (*extra role behavior*). Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi ini bukan hanya berupa *in-role* tetapi juga *extra-role*. Perilaku *extra role* atau

perilaku ekstra peran sangat penting artinya bagi keefektifan para karyawan, yaitu dalam jangka panjang berdampak terhadap kelangsungan hidup karyawan. Perilaku ekstra peran merupakan perilaku yang sangat dihargai ketika dilakukan oleh karyawan walau tidak terdeskripsi secara formal karena mampu meningkatkan efektivitas dan kelangsungan hidup karyawan.⁴

Perilaku ekstra peran atau *extra-role* yang dimiliki karyawan atau sering disebut juga dengan *organizational citizenship behavior (OCB)* merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasikan perilaku karyawan sehingga dia dapat disebut sebagai anggota yang baik. Perilaku ini cenderung melihat seseorang (karyawan) sebagai makhluk sosial (menjadi anggota organisasi), dibandingkan sebagai makhluk individual yang mementingkan diri sendiri. Sebagai makhluk sosial, manusia mempunyai kemampuan untuk memiliki empati kepada orang lain dan lingkungannya dan menyelaraskan nilai-nilai yang dianutnya dengan nilai-nilai yang dimiliki lingkungannya untuk menjaga dan meningkatkan interaksi sosial yang lebih baik. Terlebih lagi, untuk melakukan segala sesuatu yang baik manusia tidak selalu digerakkan oleh hal-hal yang menguntungkan dirinya, misalnya seseorang mau membantu orang lain jika ada imbalan tertentu.⁵

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah bentuk perilaku individu yang secara tiba-tiba dan dengan sengaja dilakukan tanpa mengharapkan sesuatu imbalan atau reward yang diberikan oleh

organisasi, dikerjakan tanpa adanya peraturan untuk mengerjakan, serta merupakan pilihan individu untuk mengerjakan pekerjaan tersebut diluar deskripsi pekerjaan pokoknya dan bersifat informal, dilakukan semata-mata untuk kemajuan organisasi.⁵

Bentuk perilaku ekstra peran dapat diimplementasikan dalam bentuk perilaku yaitu: *Altruism* (perilaku membantu dengan segera terhadap orang lain), *Conscientiousness* (sikap berhati-hati/mendengarkan kata hati), *Sportmanship* (sikap sportif seperti toleransi terhadap ketidaknyamanan dalam bekerja yang tidak dapat dihindari tanpa adanya komplain), *Courtesy* (kesopanan seperti memberitahu yang lain dalam mencegah kejadian dalam kerja yang menimbulkan suatu masalah), *Civic virtue* (berpartisipasi dan memperhatikan kelangsungan hidup perusahaan). Perilaku ekstra peran bagi para karyawan diperlukan karena mempunyai banyak manfaat dalam mendukung efektivitas fungsi-fungsi organisasi, mendorong terciptanya kualitas kehidupan kerja yang pada akhirnya dapat menjamin kelangsungan hidup dan kinerja dalam jangka panjang.⁵

Berbagai manfaat terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan telah banyak digambarkan melalui berbagai penelitian, diantaranya menyebutkan bahwa manfaatnya terhadap kinerja organisasi, diantaranya adalah dapat meningkatkan produktivitas rekan kerja dan manajer, menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, membantu menghemat energi sumber daya yang langka

untuk memelihara fungsi kelompok, dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja, meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, meningkatkan stabilitas kinerja organisasi, dan meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.⁶

Penelitian *OCB* sangat penting dilakukan di Indonesia karena akhir-akhir ini banyak organisasi di Indonesia menerapkan sistem team kerja. Di samping itu, sekarang ini terjadi banyak perubahan-perubahan dalam organisasi di Indonesia, seperti *downsizing* (perampangan organisasi dengan mengurangi jumlah tenaga kerja). Kebijakan ini berdampak pada terjadinya banyak perubahan-perubahan, misalnya perubahan pada tugas dan kewajiban karyawan, harapan organisasi agar karyawan menjadi lebih kreatif mencari cara baru untuk memperbaiki efesiensi kerja, serta adanya perhatian serius terhadap ketidakhadiran dan keterlambatan di tempat kerja. Ketika organisasi mengurangi jumlah karyawan, maka organisasi lebih bergantung pada karyawan yang tetap tinggal untuk melakukan hal-hal melebihi yang ditugaskan mereka. Oleh karena itu, karyawan tersebut diharapkan menampilkan perilaku ekstra peran.⁶

Praktek *organizational citizenship behaviour* di Indonesia sendiri secara keseluruhan belum mencapai tingkatan yang maksimal. Masih banyak ditemui sikap dan perilaku karyawan yang cenderung semauanya, sering membolos, hanya mencari keuntungan diri sendiri, meninggalkan jam kerja untuk kepentingan diri sendiri, tidak patuh pada aturan kerja,

dan lainnya yang tidak mencerminkan perilaku *organizational citizenship behavior*.⁴

Berbagai macam kemampuan yang harus dimiliki individu dalam bekerja secara tim termasuk ke dalam keterampilan *interpersonal*. Mengingat begitu banyaknya karakter individu dan pekerjaan dalam suatu ruangan ataupun organisasi, hal tersebut sangat menentukan tinggi rendahnya produktivitas perusahaan atau instansi itu sendiri. Terkadang karyawan melakukan pekerjaan yang tidak seharusnya mereka lakukan hanya semata-mata untuk memajukan perusahaan.⁶

Adapun definisi yang diberikan terhadap *OCB* adalah *extra-role performance*, yaitu perilaku bermanfaat yang dilakukan atas kemauan karyawan sendiri, terlepas dari ketentuan atau kewajiban yang dibebankan kepadanya dengan tujuan untuk membantu orang lain dalam mencapai tujuan organisasi. *Organizational Citizenship Behaviour* itu sendiri berarti suatu perilaku atau sikap sukarela sebagai wujud dari kepuasan karyawan berdasarkan performa, yang dilakukan dalam mengedepankan kepentingan organisasi dan perilaku sukarela yang dilakukannya ini tidak berkaitan secara langsung dengan sistem penghargaan yang formal.⁶

Ketika seorang karyawan memiliki perilaku ekstra peran yang tinggi maka karyawan akan memberikan dampak yang sangat positif bagi organisasi, karena perilaku ini tidak harus menunggu perintah atasan seperti sukarela yang berdampak untuk memajukan organisasi tersebut dan menciptakan lingkungan kerja yang baik, bahkan ketika seorang karyawan

memiliki *OCB* yang tinggi akan menimbulkan etos kerja yang baik atau kerja sama dengan karyawan lain akan terjalin dengan baik.⁶

Pada kenyataannya karyawan masih memiliki perilaku ekstra peran yang rendah oleh karena itu akan memberi dampak yang negatif bagi perusahaan atau instansi tersebut karena karyawan hanya mementingkan dirinya sendiri tidak untuk meninggikan kemajuan organisasi dan dirinya, hanya bersifat monoton dalam bekerja dengan begitu organisasi akan dirugikan, seperti halnya ketika ada karyawan yang melihat ada sampah tetapi tidak dibuang ditempat sampah melainkan hanya dilihat dan menunggu karyawan yang bertugas untuk membersihkannya hal seperti itu pastinya akan memberi dampak yang sangat merugikan bagi perusahaan atau instansi tersebut. Apabila sesama karyawan tidak terjalin hubungan komunikasi yang baik itu akan memberi dampak yang kurang baik terhadap diri karyawan itu sendiri dan yang paling utama sebenarnya apabila sesama karyawan tidak memiliki perilaku sosial yang kurang baik pasti akan memberi dampak yang sangat buruk bagi karyawan bahkan bagi perusahaan karena menurunnya tingkat produktivitas kerja.⁵

Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu.²

Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia secara umum membahas hal-hal berkaitan dengan manusiawi termasuk di dalamnya

adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan karyawan dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa karyawan memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif karyawan terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Bagi organisasi, kepuasan kerja karyawan harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini menjadi tugas utama pimpinan organisasi. Bagi karyawan, kepuasan kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Jadi dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, faktor kepuasan kerja memberikan manfaat baik bagi organisasi atau perusahaan, karyawan, bahkan bagi masyarakat.²

Kepuasan kerja bagi seorang karyawan merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan outcomes seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Dengan demikian seseorang akan lebih mudah mencapai tingginya kinerja.²

Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap seseorang terhadap pekerjaannya sendiri, karena makin tinggi tingkat kepuasan kerja

seseorang akan tercermin dari sikap kerja ke arah yang positif. Hal ini tidak berarti apa yang dilakukan oleh karyawan yang ada pada saat ini arahnya negatif, sebaliknya ketidakpuasan kerja akan menimbulkan sikap kerja yang negatif. Positif dan negatifnya sikap kerja seseorang mengikuti tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.²

Di Indonesia salah satu portal lowongan kerja yaitu JobsDB Indonesia (2015) juga melakukan survei untuk melihat tingkat kepuasan kerja di RI yang bertajuk *Happy Is A Better Job*. Tujuan dari survei tersebut ialah untuk mengetahui tingkat kepuasan pekerja di Indonesia. Hasil survei menunjukkan sebanyak 73% responden merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka saat ini. Dari sejumlah responden yang mengaku tidak puas 26% di antaranya mengaku sangat tidak puas dengan berbagai alasan.³

JobsDB Indonesia menyampaikan alasan terbanyak yaitu masalah gaji, fasilitas, dan bonus yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan beban kerja. Hasil survei juga menunjukkan bahwa sebagian responden ingin pindah kerja dan responden lainnya berkeinginan untuk berganti pekerjaan dalam 12 bulan kedepan. Gaji, insentif, dan bonus merupakan motivasi para pekerja Indonesia untuk memutuskan keluar dan mencari pekerjaan yang baru. Sebanyak 65% dari responden juga menyatakan bahwa keputusan mereka untuk pindah kerja memberikan semangat baru yang berujung pada peningkatan kepuasan dalam bekerja. Survei ini diikuti 2.324 responden di Indonesia dengan bidang pekerjaan dan level

karir yang beragam. Survei serupa juga dilaksanakan di beberapa negara seperti Hong Kong, Singapura dan Thailand dengan total responden sebesar 7.278 orang.³

Perilaku Ekstra Peran merupakan kontribusi individu dalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja. Melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku suka menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu.⁴

Perilaku karyawan di tempat kerjanya dapat dikelompokkan kedalam dua jenis perilaku yaitu perilaku yang berkaitan dengan tugas resmi (*in role behavior*) dan perilaku yang berkaitan dengan luar peran kerja (*extra role behavior*). Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi ini bukan hanya berupa in-role tetapi juga *extra-role*. Perilaku *extra role* atau perilaku ekstra peran sangat penting artinya bagi keefektifan para karyawan, yaitu dalam jangka panjang berdampak terhadap kelangsungan hidup karyawan. Perilaku ekstra peran merupakan perilaku yang sangat dihargai ketika dilakukan oleh karyawan walau tidak terdeskripsi secara formal karena mampu meningkatkan efektivitas dan kelangsungan hidup karyawan.⁴

Salah satu unsur yang mendukung terbentuknya perilaku ekstra peran adalah kepuasan kerja sebab, ketika karyawan merasa puas dalam

pekerjaannya ia akan memiliki sikap menolong rekan kerja untuk menciptakan lingkungan yang baik dan akan memajukan organisasi tersebut, ketika karyawan merasa puas dengan adanya fasilitas-fasilitas yang mendukung akan sangat memberi dampak bagi kemajuan organisasi dan menciptakan perilaku ekstra peran yang tinggi pula.⁶

Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan diharapkan memiliki perilaku ekstra peran yang dilakukan untuk mengedepankan kepentingan organisasi dan kepuasan kerja yang tinggi. Namun pada kenyataannya, perilaku ekstra peran yang dilakukan karyawan untuk mengedepankan kepentingan organisasi dan kepuasan kerja dinilai masih kurang, masih terjadi demonstrasi yang dilakukan karyawan untuk mendapatkan haknya, dan hal ini terjadi karena kepuasan kerja yang kurang dari karyawan itu sendiri.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan pada karyawan Puskesmas Ciawi Kabupaten Bogor pada tanggal 20 Agustus 2019, menurut hasil wawancara dengan karyawan menunjukan kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor gaji dan faktor pekerjaan itu sendiri, hal tersebut membuat peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Perilaku Ekstra Peran Pada Karyawan Puskesmas Ciawi Kabupaten Bogor Tahun 2019.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang tertera diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Adakah Hubungan Kepuasan Kerja dengan Perilaku Ekstra Peran Pada Karyawan Di Puskesmas Ciawi Kabupaten Bogor Tahun 2019?”

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Diketahui Hubungan Kepuasan Kerja dengan Perilaku Ekstra Peran Pada Karyawan Di Puskesmas Ciawi Kabupaten Bogor Tahun 2019.

2. Tujuan Khusus

- a. Diketahui distribusi frekuensi kepuasan kerja pada karyawan di puskesmas ciawi kabupaten bogor.
- b. Diketahui distribusi frekuensi perilaku ekstra peran pada karyawan di puskesmas ciawi kabupaten bogor.
- c. Diketahui hubungan kepuasan kerja dengan perilaku ekstra peran pada karyawan puskesmas ciawi kabupaten bogor.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Puskesmas Ciawi Kabupaten Bogor

Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk membantu dalam memberikan informasi mengenai faktor-faktor kepuasan kerja pada Karyawan Puskesmas Ciawi yang dapat mempengaruhi adanya perilaku ekstra peran pada karyawan tersebut. Penelitian ini juga bermanfaat bagi Puskesmas Ciawi sebagai masukan untuk meningkatkan efektifitas kinerja karyawan puskesmas sendiri.

2. Bagi Institusi STIKes Wijaya Husada Bogor

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi institusi sebagai bahan literatur kepustakaan untuk penelitian selanjutnya, menjadi sumber informasi tentang kepuasan kerja dan perilaku ekstra peran dan sebagai pengembangan materi mahasiswa serta sebagai referensi keilmuan mengenai Ilmu Kesehatan Masyarakat.

3. Bagi Karyawan Puskesmas Ciawi Kabupaten Bogor

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan untuk meningkatkan perilaku ekstra peran pada diri para karyawan puskesmas ciawi agar semua pekerjaan yang dikerjakan terasa lebih ringan, mudah dan menjadi semangat dalam meningkatkan efektifitas kinerja perorangan.

E. Ruang Lingkup Penelitian

1. Ruang Lingkup Materi

Kepuasan kerja dengan perilaku ekstra peran pada karyawan

2. Ruang Lingkup Responden

Karyawan sebagai responden di Puskesmas Ciawi Kabupaten Bogor Tahun 2019.

3. Ruang Lingkup Waktu

Penelitian ini telah dilaksanakan pada tanggal 17 September – 19 September 2019.

4. Ruang Lingkup Tempat

Penelitian ini akan dilakukan di Puskesmas Ciawi Kabupaten Bogor yang terletak di Jalan Raya Mayor KHR. Moh. Toha No.287, Bendungan, Ciawi, Bogor, Jawa Barat 16720.

F. Keaslian Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil rujukan dari beberapa peneliti sebelumnya yang mempunyai bahasan penelitian yang kurang lebih sama dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan informasi yang lebih mengenai topik penelitian yang akan dilakukan.

Sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini akan dicantumkan hasil peneliti terdahulu oleh peneliti, sehingga dapat dilihat perbandingan

antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang peneliti lakukan pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Keaslian Penelitian

No	Peneliti	Judul	Metode Penelitian	Analisis Data	Hasil
1	Nahrul Hayat. M (2018)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Organizationa l Citizenship Behaviour (OCB)</i> Pada Karyawan PT. Semen Tonasa	Kuantitatif dan Asosiatif	Kuesioner dan Observasi	Hasil pengujian parsial (uji t) antara variabel Komitmen terhadap variabel <i>OCB</i> menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,898 dengan signifikansi sebesar 0,00 nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,898 > 1,674$), atau sig < α ($0.000 < 0.05$), dengan

					demikian variabel komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>OCB</i> .
2	Chasan Nafi (2016)	Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> Pada Karyawan CV. Elfa's Kudus	Metode Kuantitatif	Analisis Statistik dengan Teknik Regresi sederhana	Hasil dari penelitian ini adalah hipotesis diterima, yaitu ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> . Hasil ini ditunjukkan

					dengan nilai korelasi sebesar 0,520 dengan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,01$).
3.	Bherti Silawati Fiftyana (2018)	Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan <i>Organizational Citizenship Behaviour (OCB)</i> Pada Guru Sekolah Dasar (SD) Negeri Di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang	Kuantitatif Dengan Desain Penelitian Korelasional	Kuesioner Dan Observasi	Hasil Penelitian Menunjukkan koefisien korelasi sebesar $r_{xy} = 0,835$ dengan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,001$).

4.	Muhammad Darus, (2014)	Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Kerja Pada Rumah Sakit X Yogyakarta Tahun 2014	Kuantitatif dengan Desain Penelitian Analitik	Kuesioner	Hasil Penelitian Menunjukkan koefisien korelasi sebesar $r_{xy} = 0,935$ dengan nilai $P\text{ value} = 0.000$ ($p > 0,005$).
5.	Pingkan Monica, (2016)	Hubungan Perilaku Ekstra Peran Dengan Shift Kerja Pada Karyawan PT. Arta Boga Jakarta Tahun 2016	Kuantitatif	Kuesioner dan Observasi	Hasil Penelitian Menunjukkan koefisien korelasi sebesar $r_{xy} = 0,952$ dengan nilai $P\text{ value} = 0.000$ ($p > 0,005$).
6.	I Gusti Ayu Agung, (2016)	Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan <i>Organizationa</i>	Kuantitatif dan Asosiatif	Kuesioner dan Observasi	Hasil dari penelitian ini adalah H_0 diterima, yaitu tidak ada

		<i>I</i> <i>Citizenship</i> <i>Behaviour</i> <i>(OCB)</i> Pada Karyawan Kantor Pusat PT. BPD Bali Tahun 2016			hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan <i>Organizational</i> <i>Citizenship</i> <i>Behaviour</i> . Hasil ini ditunjukkan dengan nilai korelasi sebesar 0,929 dengan nilai $p = 0,000$ ($p < 0,005$).
--	--	--	--	--	--

Adapun persamaan dan perbedaan dari penelitian yang akan dilakukan terletak pada :

1. Nahrul Hayat.M (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* Pada Karyawan PT. Semen Tonasa. Adapun persamaan dengan penelitian yang akan di lakukan terletak pada variabel bebas, sementara

perbedaanya pada cara pengambilan sampel, tempat, waktu dan respondennya.

2. Chasan Nafi (2016). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan *Organizational Citizenship Behaviour* Pada Karyawan CV. Elfa's Kudus. Adapun persamaan dengan penelitian yang akan di lakukan terletak pada variabel terikat, sementara perbedaanya pada cara pengambilan sampel, tempat, waktu dan respondennya.
3. Bherti Silawati Fiftyana (2018). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* Pada Guru Sekolah Dasar (SD) Negeri Di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang. Adapun persamaan dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada Analisis Data, sementara perbedaannya pada cara pengisian kuesioner dan respondennya.
4. Muhammad Darus (2014). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Kerja Pada Rumah Sakit X Yogyakarta Tahun 2014. Adapun persamaan dengan penelitian yang dilakukan terletak pada distribusi frekuensi kepuasan kerja positif, sementara perbedaannya pada cara pengisian kuesioner dan respondennya.
5. Pingkan Monica (2016). Hubungan Perilaku Ekstra Peran Dengan Shift Kerja Pada Karyawan PT. Arta Boga Jakarta Tahun 2016. Adapun persamaan dengan penelitian yang dilakukan terletak pada distribusi frekuensi perilaku ekstra peran negatif, sementara perbedaannya pada tempat dan waktu penelitian dilakukan.

6. I Gusti Ayu Agung (2016). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* Pada Karyawan Kantor Pusat PT. BPD Bali Tahun 2016. Adapun persamaan dengan peneliti yang dilakukan terletak pada independent dan dependentnya, sementara perbedaannya pada tempat, responden dan pengisian kuesioner.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Dasar Kepuasan Kerja

1. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan

Kepuasan tidak selamanya diukur dengan uang, tetapi lebih didasarkan pada pemenuhan perasaan tentang apa yang dibutuhkan seseorang. Kepuasan (*Satisfaction*) berasal dari bahasa latin yaitu *satis* yang berarti *enough* atau cukup dan *facio* yang berarti *to do* atau melakukan, sehingga kepuasan dapat diartikan sebagai upaya pemenuhan sesuatu atau membuat sesuatu memadai.²

Kotler mendefinisikan, *Satisfaction is a person's feelings of pleasure of disappointment resulting from comparing a product's perceived performance (or outcome) in relation to his or her expectations.* Kepuasan diartikan sebagai perasaan senang atau kecewa seseorang yang timbul karena membandingkan kinerja yang dipersepsikan (kenyataan yang dialami) terhadap ekspektasi (harapan) mereka.⁷

Kepuasan menurut kamus bahasa Indonesia adalah puas; merasa senang; perihal (hal yang bersifat kesenangan, kelegaan dan sebagainya). Sebuah kepuasan juga bisa didefinisikan sebagai persepsi terhadap sesuatu yang telah memenuhi harapannya.²

b. Pengertian Kerja

Secara alamiah di dalam kehidupannya, manusia selalu melakukan bermacam-macam aktivitas, salah satu wujud dari aktivitas itu adalah kerja atau bekerja. Manusia bekerja mengandung unsur kegiatan sosial, menghasilkan barang dan atau jasa yang pada akhirnya ditujukan untuk memenuhi kebutuhan dan mendapatkan kepuasan. Bekerja berarti melakukan suatu pekerjaan, diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan.⁸

Menurut kamus besar bahasa Indonesia “kerja diartikan sebagai kegiatan untuk melakukan sesuatu yang dilakukan atau diperbuat dan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah, mata pencaharian”.⁸

Kerja dipandang dari sudut sosial merupakan kegiatan yang dilakukan dalam upaya untuk mewujudkan kesejahteraan umum, terutama bagi orang-orang terdekat (keluarga) dan masyarakat, untuk mempertahankan dan mengembangkan kehidupan, sedangkan dari sudut rohani atau religius, kerja adalah suatu upaya untuk mengatur dunia sesuai dengan kehendak Sang Pencipta. Dalam hal ini, bekerja merupakan suatu komitmen hidup yang harus dipertanggung jawabkan kepada Tuhan.⁹

c. Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.¹⁰

Kepuasan kerja merupakan salah satu dari aspek yang dijelaskan dalam teori dua faktor atau biasa disebut (*Two Factor Theory*) yang melihat kepuasan kerja dari dua faktor yaitu faktor kesehatan yang kemudian disebut juga dengan faktor *ekstrinsik* didalam faktor ini terkandung faktor yang dapat memberikan rasa puas pada diri karyawan seperti: gaji, keamanan kerja, dan hubungan dengan rekan kerja. Sedangkan faktor lainnya adalah faktor motivasi yang kemudian disebut sebagai faktor *intrinsik*, faktor ini lebih menekankan pada kebutuhan psikologi seorang karyawan. contohnya: pengakuan, pekerjaan yang menantang, dan keberhasilan dalam pekerjaan.¹⁰

Pengembangan teori dua faktor tersebut didukung oleh pendapat dari banyak ahli yang mengartikan bahwa, kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja (*job statisfaction*) karyawan harus diciptakan dengan baik agar kepuasan kerja dalam pekerjaan dapat dinikmati.¹⁰

Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. *Two Factor Theory*, Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi disekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Karena faktor mencegah reaksi negatif dinamakan sebagai *hygiene* atau *maintainance factors*. Sebaliknya kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi dinamakan *motivators* dan Menurut *Value Theory* kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas dan sebaliknya.

Kunci menuju kepuasan pada teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dengan yang diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang.¹¹

Setiap manusia mempunyai kebutuhan dalam hidupnya. Adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan itulah yang mendorong manusia melakukan berbagai aktivitas. Kebutuhan yang dimiliki manusia sangatlah beragam. Kepuasan seseorang antara satu dengan yang lainnya akan berbeda-beda. Jadi, kepuasan itu bersifat individual.¹⁰

Kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan ialah kepuasan kerja yang dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan mendapatkan hasil dari pencapaian tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik.¹⁰

Karyawan yang dapat menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan ini, akan memilih untuk lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa/ upah yang ia dapatkan dari pekerjaan tersebut. Karyawan akan merasa lebih puas apabila balas jasanya sebanding dengan hasil kerja yang dilakukan.¹²

Kepuasan kerja difungsikan untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, meningkatkan produktivitas, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan loyalitas karyawan dan

mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.¹²

Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerjanya ialah karyawan yang memiliki tingkat kehadiran dan perputaran kerja yang baik, pasif dalam serikat kerja, dan memiliki prestasi kerja yang lebih baik dari karyawan lainnya. Sedangkan karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja akan memberikan dampak bagi perusahaan berupa kemangkiran karyawan, perputaran kerja, kelambanan dalam menyelesaikan pekerjaan, pengunduran diri lebih dini, aktif dalam serikat kerja, terganggu kesehatan fisik dan mental karyawannya.¹²

Dari pernyataan beberapa ahli di atas mengenai pengertian kepuasan kerja, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya, sehingga karyawan dapat bekerja dengan senang hati tanpa merasa terbebani dengan pekerjaan tersebut dan memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan.

d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Robbins yang mengutip Luthans dan Spector menyatakan, ada lima faktor penentu kepuasan kerja yang disebut dengan *Job Descriptive Index (JDI)* yaitu.¹³

a. Pekerjaan itu sendiri

Tingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk

mendapatkan tanggung jawab. Hal ini menjadi sumber mayoritas kepuasan kerja. Menurut Locke, ciri-ciri intrinsik yang menentukan kepuasan kerja adalah keragaman, kesulitan, jumlah pekerjaan, tanggung jawab, otonomi, kendali terhadap metode kerja, kemajemukan, dan kreativitas.

b. Gaji

Menurut penelitian Theriault, kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolute dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan. Upah dan gaji diakui merupakan faktor yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

c. Kesempatan atau promosi

Karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja, dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan.

d. Supervisor

Kemampuan supervisor untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan. Menurut Locke, hubungan fungsional dan hubungan keseluruhan yang positif memberikan tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan.

d. Rekan kerja

Kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung

karyawan. Jika terjadi konflik dengan rekan kerja, maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan.

e. Meningkatkan Kepuasan Kerja

Menurut Riggio, peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut.¹³

1) Melakukan perubahan struktur kerja

Misalnya dengan melakukan perputaran pekerjaan (*job rotation*), yaitu sebuah sistem perubahan pekerjaan dari salah satu tipe tugas ke tugas yang lainnya (yang disesuaikan dengan *job description*). Cara kedua yang harus dilakukan adalah dengan pemekaran (*job enlargement*), atau perluasan satu pekerjaan sebagai tambahan dan bermacam-macam tugas pekerjaan. Praktik untuk para pekerja yang menerima tugas-tugas tambahan dan bervariasi dalam usaha untuk membuat mereka merasakan bahwa mereka adalah lebih dari sekedar anggota dari organisasi.

2) Melakukan perubahan struktur pembayaran

Perubahan sistem pembayaran ini dilakukan dengan berdasarkan pada keahliannya (*skill-based pay*), yaitu pembayaran dimana para pekerja digaji berdasarkan pengetahuan dan keterampilannya daripada posisinya di perusahaan. Pembayaran kedua dilakukan berdasarkan jasanya (*merit pay*), sistem pembayaran dimana pekerja digaji berdasarkan performancenya, pencapaian finansial pekerja berdasarkan pada hasil yang dicapai

oleh individu itu sendiri. Pembayaran yang ketiga adalah Gain sharing atau pembayaran berdasarkan pada keberhasilan kelompok (keuntungan dibagi kepada seluruh anggota kelompok).

3) Pemberian jadwal kerja yang fleksibel

Dengan memberikan kontrol pada para pekerja mengenai pekerjaan sehari-hari mereka, yang sangat penting untuk mereka yang bekerja di daerah padat, dimana pekerja tidak bisa bekerja tepat waktu atau untuk mereka yang mempunyai tanggung jawab pada anak-anak. *Compressed work week* (pekerjaan mingguan yang dipadatkan), dimana jumlah pekerjaan per harinya dikurangi sedang jumlah jam pekerjaan per hari ditingkatkan. Para pekerja dapat memadatkan pekerjaannya yang hanya dilakukan dari hari Senin hingga Jum'at, sehingga mereka dapat memiliki waktu longgar untuk liburan. Cara yang kedua adalah dengan sistem penjadwalan dimana seorang pekerja menjalankan sejumlah jam khusus per minggu (*Flextime*), tetapi tetap mempunyai fleksibilitas kapan mulai dan mengakhiri pekerjaannya.

4) Mengadakan program yang mendukung

Perusahaan mengadakan program-program yang dirasakan dapat meningkatkan kepuasan kerja para karyawan, seperti; *health center*, *profit sharing*, dan *employee sponsored child care*.

2. Perilaku Ekstra Peran

a. Pengertian Perilaku Ekstra

Perilaku Ekstra Peran berpusat kepada perilaku tiap individu yang melaksanakan tugasnya yang melebihi dari deskripsi kerjanya. Pengertiannya yaitu sebagai bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual untuk meningkatkan efisiensi kinerja organisasi dengan membantu tujuan dari produktifitas individu pegawai.¹⁴

Perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui dalam sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi. *OCB* adalah perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan, yang tidak secara langsung atau *eksplisit* diakui oleh sistem *reward* formal.¹⁵

OCB merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan di-reward oleh perolehan kinerja tugas. *OCB* ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan "nilai tambah karyawan" yang merupakan salah satu bentuk perilaku pro sosial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu.¹⁵

b. Pengertian Peran

Istilah peran dalam “Kamus Besar Bahasa Indonesia” mempunyai arti pemain sandiwara (film), perangkat tingkah yang diharapkan dimiliki oleh orang yang berkedudukan di masyarakat. Pengertian peran yaitu peran merupakan aspek dinamis kedudukan (status), apabila seseorang melakukan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukannya, maka ia menjalankan suatu peranan. Perbedaan antara kedudukan dengan peranan adalah untuk kepentingan ilmu pengetahuan. Keduanya tidak dapat dipisahkan karena yang satu tergantung pada yang lain dan sebaliknya.¹⁶

Teori peran yaitu Teori yang merupakan perpaduan teori, orientasi, maupun disiplin ilmu selain dari psikologi, teori peran berawal dari dan masih tetap digunakan dalam sosiologi dan antropologi. Dalam ketiga ilmu tersebut istilah peran diambil dari dunia teater. Dalam teater, seorang aktor harus bermain sebagai seorang tokoh tertentu dan dalam posisinya sebagai tokoh itu mengharapkan berperilaku secara tertentu. Adapun beberapa dimensi peran sebagai berikut.¹⁷

1) Peran sebagai suatu kebijakan

Pengaruh paham ini berpendapat bahwa peran merupakan suatu kebijaksanaan yang tepat dan baik untuk dilaksanakan.

2) Peran sebagai strategi

Penganut peran ini mendalilkan bahwa peran merupakan strategi untuk mendapatkan dukungan dari masyarakat.

3) Peran sebagai alat komunikasi

Peran didayagunakan sebagai instrumen atau alat untuk mendapatkan masukan berupa informasi dalam proses pengambilan keputusan. Persepsi ini dilandaskan oleh suatu pemikiran bahwa pemerintahan dirancang untuk melayani masyarakat, sehingga pandangan dan preferensi dari masyarakat tersebut adalah masukan yang bernilai guna mewujudkan keputusan yang *responsif* dan *responsibel*.

4) Peran sebagai alat penyelesaian sengketa

Peran didayagunakan sebagai suatu cara untuk mengurangi atau meredam konflik melalui usaha pencapaian konsensus dari pendapat-pendapat yang ada. Asumsi yang melandasi persepsi ini adalah bertukar pikiran dan pandangan dapat meningkatkan pengertian dan toleransi serta mengurangi rasa ketidakpercayaan dan kerancuan.

c. Pengertian Perilaku Ekstra Peran

Istilah perilaku ekstra peran atau *extra-role behavior* pertama kali diajukan oleh Dennis W. Organ dari Indiana University, Organ menyebutnya sebagai *organizational citizenship behavior (OCB)*. Perilaku ekstra peran dapat didefinisikan sebagai perilaku individu

yang bebas memilih, tidak diatur secara langsung atau *eksplisit* oleh sistem penghargaan formal, dan secara bertingkat mempromosikan fungsi organisasi yang efektif.¹⁴ Atau dengan kata lain, individu menampilkan perilaku ekstra peran secara sukarela dan dapat dikatakan tindakan di luar persyaratan formal dari pekerjaan mereka atau di luar panggilan kerja. Dalam salah satu risetnya yang berhubungan dengan perilaku ekstra peran juga menyatakan bahwa perilaku ekstra peran dinyatakan sebagai salah satu bentuk tindakan yang mendukung terciptanya lingkungan sosial dan psikologis karyawan yang nyaman di tempat kerjanya, sehingga memungkinkan karyawan untuk menunjukkan kinerja optimalnya.¹⁸

Dalam salah satu penelitiannya menyatakan perilaku ekstra peran adalah serangkaian tindakan yang dilakukan untuk membantu rekan kerja, konsumen, atasan, dan bawahan yang sebenarnya tidak diharapkan muncul dari karyawan tersebut karena bukan bagian dari kontraknya dengan manajemen perusahaan. Perilaku ekstra peran adalah perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan (*work-related behaviors*) yang tidak secara langsung dituntut oleh perusahaan dan tidak berhubungan dengan sistem *reward* formal yang berlaku dalam organisasi.¹⁹

Definisi perilaku yang menunjukkan bahwa karyawan bekerja bagi kebaikan dan perkembangan organisasi walaupun tanpa ada

perjanjian tentang *reward* yang akan diterimanya sehubungan dengan tugas tersebut juga masih berhubungan.¹⁹

Perilaku ekstra peran adalah suatu istilah yang menggambarkan perilaku individu yang memberikan kontribusi yang positif terhadap keseluruhan organisasi yang mengatakan bahwa definisi perilaku ekstra peran menurut mereka adalah perilaku individu yang mendukung organisasi untuk mencapai tujuannya dengan memberikan kontribusi terhadap lingkungan sosial dan psikologis organisasi.¹⁴

Berdasarkan definisi-definisi tersebut, maka secara umum dapat disimpulkan bahwa perilaku ekstra peran adalah perilaku individu dalam organisasi di luar tugas-tugas yang wajib dilakukannya yang mampu meningkatkan kinerja dan menciptakan lingkungan sosial dan psikologis karyawan yang nyaman, sehingga pada akhirnya dapat memberikan kontribusi positif bagi organisasi dan instansi.

d. Aspek-Aspek Perilaku Ekstra Peran

Dalam penelitiannya menyatakan bahwa ada lima aspek yang terdapat pada perilaku ekstra peran antara lain:²⁰

1) *Altruism* (suka menolong)

Altruism (suka menolong), yaitu tindakan membantu orang lain yang dilakukan untuk individu namun berkontribusi terhadap peningkatan efisiensi kelompok melalui peningkatan kerja individual. *Altruism* disebut dengan istilah *helping*

behavior, yang juga termasuk termasuk *consideration* di dalamnya. *Consederation* berarti bahwa individu mempertimbangkan banyak hal dalam mengambil beberapa tindakan tertentu.²⁰

Menurut beberapa ahli, contoh perilaku yang masuk ke dalam *altruism* adalah membantu rekan kerja, membantu *supervisor*/atasan, membantu karyawan baru untuk lebih mengenal organisasi, menolong karyawan lain yang sedang memiliki masalah, memberikan kontribusi personal/sosial terhadap lingkungan kerja, memberikan waktu bagi rekan kerja yang membutuhkan di luar jam kerja, tidak berkeberatan memberikan pertolongan kepada karyawan yang tertimpa musibah.

2) *Conscientiousness* (bertindak efisien)

Conscientiousness (bertindak efisien), yaitu tindakan sadar untuk selalu melakukan segala sesuatu secara efisien. Perilaku *conscientiousness* pada dasarnya nampak pada perilaku individu yang *organized, reliable, dan responsible*. Individu dengan tingkat *conscientiousness* yang tinggi juga menunda segala hal yang berhubungan dengan kesenangannya dan memilih untuk membuat rencana dan mengikuti peraturan yang ada.²⁰

Contoh perilaku yang termasuk ke dalam *conscientiousness* adalah seperti tidak istirahat di luar waktu yang telah ditetapkan,

tidak mengambil cuti atau izin dari tempat kerja kecuali untuk alasan yang sangat penting, mengikuti SOP/pedoman/peraturan yang ada dalam melakukan pekerjaan, menunda kesenangan pribadi untuk kepentingan perusahaan, membuat rencana yang teratur, tidak hanya bekerja untuk memnuhi standar minimal, tidak korupsi waktu.

3) *Sportsmanship* (sportivitas)

Sportsmanship (sportivitas), yaitu tindakan yang menghindari terlalu banyak mengeluh atau membicarakan pihak lain di belakang. Perilaku ini memberikan lebih banyak kesempatan bagi individu untuk menghabiskan waktunya pada bidang-bidang yang lebih *konstruktif* demi kepentingan organisasi.²⁰

Contoh dari perilaku yang termasuk di dalam *sportsmanship* di antaranya adalah tidak memberikan komentar negatif tentang perusahaan di depan orang lain, tidak banyak mengeluh tentang kondisi organisasi/kondisi lingkungan kerja, tidak mengeluh atas kondisi kerja yang kurang nyaman, tidak mengeluh atas hal-hal kecil yang tidak terlalu berpengaruh terhadap pekerjaan di dalam organisasi, tidak terus-menerus membicarakan kesalahan kecil yang baru saja dilakukan oleh rekan kerja.

4) *Courtesy* (sopan santun)

Courtesy, yaitu tindakan yang memungkinkan adanya komunikasi yang lebih terbuka antara semua pihak dan melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan sesuai dengan etika. Sopan santun ini dapat mencegah munculnya masalah dan dapat membantu individu dalam menggunakan waktu secara *konstruktif*. Contoh perilaku yang termasuk di dalam *courtesy* adalah seperti menggunakan *early warning* untuk setiap pertemuan, menjadi *reminder* untuk mengingatkan peserta pertemuan, menggunakan etika dalam teknologi informasi/internet/e-mail, menggunakan sopan santun saat berhadapan dengan konsumen.²⁰

5) *Civic Virtue* (mendahulukan kepentingan orang banyak)

Civic Virtue (mendahulukan kepentingan orang banyak), yaitu tindakan yang dilakukan secara sukarela demi kepentingan orang banyak. Dalam hal ini karyawan menunjukkan bahwa hal-hal mengenai perusahaan tempat dia bekerja lebih diutamakan daripada dirinya sendiri.²⁰

Contoh perilaku yang termasuk di dalam *civic virtue* di antaranya adalah seperti menghadiri pertemuan/aktivitas tidak wajib yang dilakukan oleh perusahaan, selalu mengikuti informasi terbaru tentang perkembangan di luar organisasi yang bisa berpengaruh terhadap organisasi, menjadi panitia sukarela

untuk kegiatan yang dilakukan di dalam organisasi bersedia mengikuti perubahan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, bersedia mewakili departemen/atasannya untuk hadir pada satu pertemuan saat atasan berhalangan menghadiri pertemuan panitia sukarela dalam organisasi yang dilakukan di luar jam kerja.

e. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Ekstra Peran

Peningkatan perilaku ekstra peran dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor *internal* dan *eksternal*. Faktor *internal* berasal dari dalam diri karyawan.²¹

1) Adapun yang termasuk dalam faktor internal:²¹

a) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan penentu utama *OCB* karyawan. Memberikan definisi *komprehensif* dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap *kognitif*, *afektif*, dan *evaluatif*, serta menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang sedang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara secara puas mengenai organisasi, membantu rekan kerja, dan bekerja melampaui perkiraan normal. Selain itu, karyawan yang puas lebih patuh terhadap panggilan tugas karena ingin mengulangi pengalaman-pengalaman positif

yang didapat. Karyawan yang tidak puas akan cenderung untuk berperilaku tidak maksimal, tidak mencoba untuk melakukan hal-hal yang terbaik, serta jarang untuk meluangkan waktu dan berusaha ekstra dalam melakukan pekerjaannya. Menyatakan bahwa semua dimensi dari kepuasan kerja seperti *work*, *co-worker*, *supervision*, *promotion*, *pay*, dan *overall* berkolaborasi positif dengan *OCB*. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *OCB* dan *OCB* berpengaruh pada persepsi kualitas pelayanan. Bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif pada *OCB* pegawai muda yang berusia di bawah 35 tahun.²¹

b) Komitmen Organisasi

Bolon Menemukan bahwa komitmen *afektif* merupakan prediktor pada *OCB-I* dan *OCB-O*. Chen dan Francesco meneliti hubungan karyawan di Cina dan menemukan bahwa komitmen *afektif* berpengaruh positif pada kinerja *in-role* dan *OCB*, sedangkan *continuance commitment* tidak ada pengaruhnya dengan kinerja *in-role*, tetapi berpengaruh negatif pada *OCB* karyawan di Cina. Begum menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif pada altruism dan tidak berpengaruh pada *compliance*. Menurut Stevens, dkk, konsep komitmen organisasi dapat dibedakan menjadi dua kategori, yaitu pendekatan pertukaran dan

pendekatan *psikologis*. Pendekatan pertukaran berpendapat bahwa komitmen adalah hasil dari transaksi antara organisasi dengan karyawannya. Penekanan utama pendekatan pertukaran adalah keunggulan dan kelemahan yang diterima oleh karyawan sebagai hasil dari transaksi tersebut. Menurut Smith, Komitmen adalah orientasi aktif dan positif terhadap organisasi. Komitmen meliputi tiga komponen orientasi yaitu identifikasi tujuan dan nilai-nilai, nilai organisasi, dan keterlibatan tinggi dalam lingkungan kerja dan kesetiaan pada organisasi.²¹

c) Kepribadian

Organ berpendapat bahwa perbedaan individu merupakan prediktor yang memainkan peran penting pada seorang karyawan sehingga karyawan tersebut akan menunjukkan *OCB*, maka diyakini bahwa beberapa orang yang menampilkan kepribadian akan lebih mungkin untuk menampilkan *OCB*. Dasar kepribadian untuk *OCB* yaitu merefleksikan kecenderungan terkait karyawan yang *kooperatif*, suka menolong, perhatian dan bersungguh-sungguh. Kepribadian merepresentasikan aspek secara keseluruhan, oleh karena itu kepribadian mencakup persepsi, pengetahuan, maupun motivasi.

Feist dan Fesit mengemukakan bahwa kepribadian adalah suatu pola yang relatif permanen dari sifat, watak atau karakteristik yang memberikan konsistensi pada perilaku seseorang. *The Big Five Personality* diartikan sebagai dimensi kepribadian yang mewakili perbedaan individu berdasarkan umur, jenis kelamin, dan ras. Adapun dimensi dari *The Big Five Personality* menurut Costa dan McCrae (yaitu: *extraversion, agreeableness, conscientiousness, openness to experience, dan neuroticism*).²¹

d) Moral Karyawan

Moral berasal dari bahasa latin yaitu *mores* yang berarti kesusilaan, tabiat, atau kelakuan. Moral memuat ajaran atau ketentuan baik dan buruk suatu tindakan yang dilakukan dengan sengaja. Dapat diartikan juga sebagai kewajiban-kewajiban susila seseorang terhadap masyarakat. Sasaran dari moral adalah keserasian atau keselarasan perbuatan-perbuatan manusia dengan aturan-aturan mengenai perbuatan-perbuatan manusia itu sendiri.²¹

e) Motivasi

Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi

intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi *ekstrinsik*). Kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan kualitas perilaku yang ditampilkan individu, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya. Locke mendefinisikan motivasi sebagai niat untuk bekerja yang mengarah pada tujuan. Berdasarkan salah satu teori *kontemporer* motivasi yaitu keterlibatan pada pekerjaan, dinyatakan bahwa level keterlibatan yang lebih tinggi berkaitan dengan kinerja dan *OCB*.²¹

2) Faktor-Faktor Eksternal²¹

a) Kepemimpinan Situasional

Variabel yang membentuk *OCB* adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Gaya kepemimpinan *situasional* menitik beratkan pada pengikutnya, sehingga keberhasilan pemimpin bergantung pada gaya kepemimpinan yang tepat terhadap kesiapan dari pengikutnya. Gaya yang diperlukan untuk menggerakkan suatu grup melalui tahapan-tahapan yang berhubungan dengan alur dari empat gaya kepemimpinan *situasional* yaitu:²¹

(1) *Directing* (Mengarahkan)

Directing atau mengarahkan adalah perilaku yang sesuai untuk tahapan orientasi yang sasaran-sasaran akhir dan peranan-peranan harus jelas didefinisikan. Orientasi tugas tinggi, hubungan rendah, pemimpin memegang peran dan memerintahkan orang-orangnya mengenai apa, bagaimana, kapan, dan dimana melakukan berbagai tugas.

(2) *Supporting* (Memberikan Dukungan)

Supporting atau memberikan dukungan adalah gaya kepemimpinan yang bawahan menentukan arahnya sendiri dengan tingkat kematangan dari sedang ke tinggi. Orientasi tugas tinggi, hubungan tinggi, pemimpin memberikan perilaku mendukung.

(3) *Delegating* (Pendelegasian)

Delegating atau pendelegasian adalah individu dengan tingkat kematangan tinggi. Individu dengan tingkat kematangan tinggi akan mampu dan mau atau mempunyai keyakinan untuk memikul tanggung jawab. Orientasi tugas rendah, hubungan rendah, pemimpin memberikan sedikit pengarahan dan dukungan.

(4) *Coaching* (Membimbing)

Coaching atau membimbing penting untuk menggerakkan suatu grup yang melalui tahapan

ketidakpuasan, grup yang memerlukan pengarahan, dukungan, dorongan semangat, serta ingin didengar opininya. Orientasi tugas rendah, hubungan tinggi, pemimpin dan pengikut bersama-sama mengambil keputusan. Peran utama pemimpin adalah mempermudah dan komunikasi.

b) Kepemimpinan *Transformasional*

Pemimpin *transformasional* merupakan para pemimpin yang mampu menginspirasi para pengikutnya untuk melampaui kepentingan diri sendiri dan berkemampuan untuk memiliki pengaruh secara mendalam terhadap para pengikutnya.

Cannella dan Monroe mengindikasikan bahwa pemimpin *transformasional* mampu membangun hubungan-hubungan dengan pengikutnya dengan sedemikian rupa sehingga dapat lebih mudah untuk mengimplementasikan tujuan-tujuan strategis tersebut. Menurut Bass dan Avolio, pimpinan *transformasional* mencapai hasil yang maksimal melalui empat cara utama, yaitu *idealized influence* (model peran dan menimbulkan proses identifikasi personal), *inspirational motivation* (menimbulkan semangat tim serta menciptakan kesatuan visi), *intellectual stimulation* (mendorong kreativitas dan perumusan masalah), dan *individual*

consideration (pembimbingan serta aktivitas pengembangan).²¹

c) Kepercayaan pada Pimpinan

Podsakoff, dkk. menyatakan bahwa kepercayaan terhadap pimpinan dapat memperkuat hubungan kepemimpinan *transformatif* terhadap *OCB*. Menemukan bahwa setelah adanya kontrol, kepercayaan pada pimpinan memediasi kepemimpinan transformasional pada *altruism*, *courtesy*, *sportsmanship*, dan *conscientiousness*. MacKenzie, dkk. Menemukan bahwa kepercayaan pada pimpinan memediasi pengaruh positif dari perilaku kepemimpinan *transformatif* dan dukungan individu pada *sportsmanship* dan berpengaruh negatif pada stimulasi dari dua bentuk *OCB*.²¹

d) Budaya Organisasi

Kajian budaya organisasi menurut Schein, yaitu suatu sistem yang bermakna yang dianut oleh anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain. Schein, menyatakan terdapat empat fungsi budaya organisasi, yaitu memberikan identitas organisasi pada pegawai, memudahkan komitmen *kolektif* (kemampuan seorang manajer dalam membuat pegawainya bangga bekerja pada perusahaan tersebut), mempromosikan sistem stabilitas

sosial, dan membentuk perilaku dengan membantu para manajer mauapun perusahaan mencapai tujuan tujuan jangka panjang.²¹

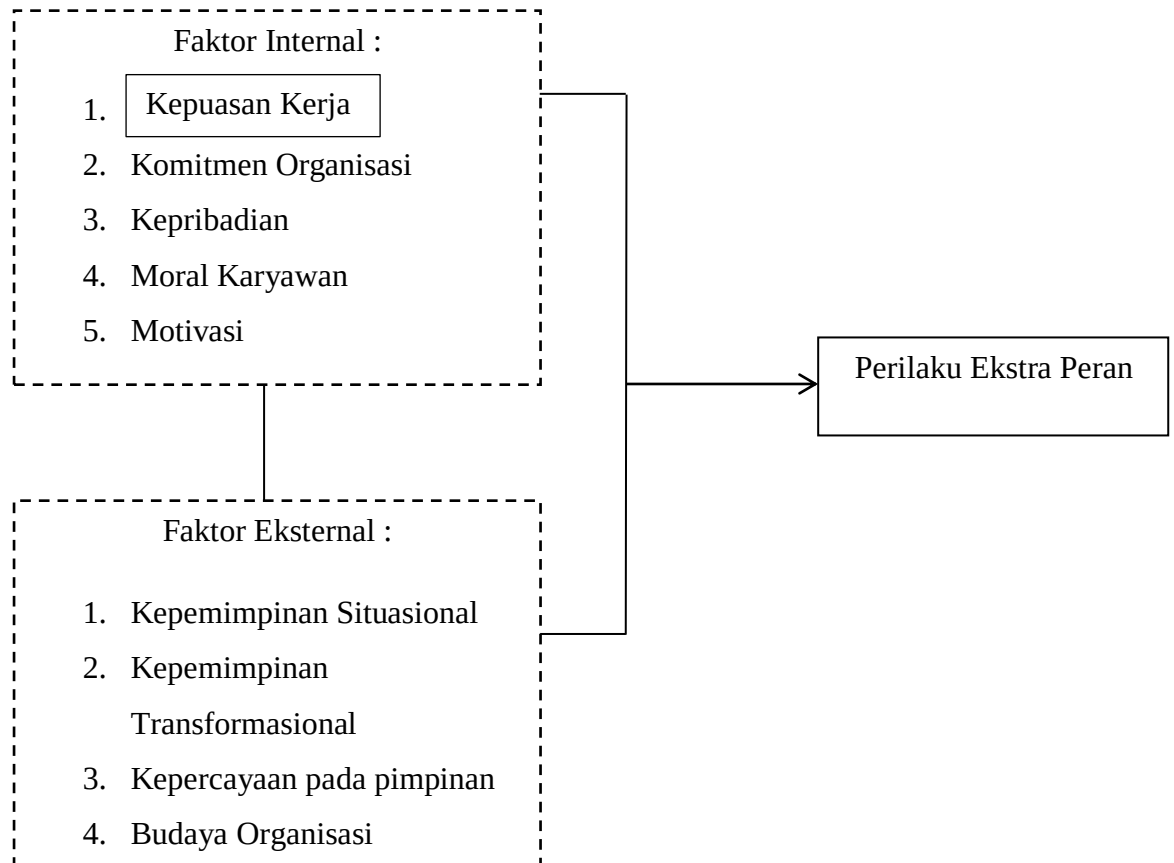
F. Dampak Perilaku Ekstra Peran

Perilaku ekstra peran merupakan suatu perilaku sukarela yang tampak dan dapat diamati. Oleh karena itu, sebenarnya perilaku ekstra peran didasari oleh suatu motif atau nilai yang dominan. Kesukarelaan dalam bentuk perilaku belum tentu mencerminkan kerelaan yang sebenarnya. Memang untuk mengetahui nilai-nilai diri karyawan tidak selalu mudah. Oleh karena itu, secara garis besar sering berorientasi pada apa yang dapat diamati yaitu perilaku. Pembentukan perilaku pun sering didasarkan pada *reward* dan *punishment* yang bersifat eksternal.²⁹

Organizational Citizenship Behavior (OCB) atau biasa disebut dengan Perilaku Ekstra Peran memiliki lingkup yang luas. Karyawan yang tidak mampu menghadapi tantangan dan mengubah tantangan yang dihadapi menjadi kesempatan untuk bangkit akan menunjukkan perilaku *Counterproductive* seperti dampak negatif yang ditimbulkan oleh karyawan yang tidak atau kurang memiliki perilaku ekstra peran pada saat bekerja yaitu perilaku menjadi agresif, mencuri, menyakiti rekan kerja dan mementingkan tugas diri sendiri juga berbagai bentuk sabotase.²⁹

B. Kerangka Teori

Faktor - Faktor Perilaku Ekstra Peran :



Bagan 2.1 Kerangka Teori²¹

Keterangan : = Tidak diteliti

 = Diteliti

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Desain Penelitian

Desain atau Rancangan penelitian adalah pedoman atau prosedur serta teknik dalam perencanaan penelitian yang berguna sebagai panduan untuk membangun strategi yang menghasilkan model atau *blue print* penelitian.²²

Jenis penelitian ini adalah Penelitian Analitik dengan pendekatan kuantitatif yang menggunakan desain/rancangan *Cross Sectional*.²²

1. Jenis penelitian adalah penelitian analitik

Penelitian analitik adalah penelitian yang mencoba menggali bagaimana dan mengapa fenomena kesehatan itu terjadi. Kemudian melakukan analisis dinamika korelasi antar fenomena, baik antara faktor efek. Secara garis besar survey analitik dibedakan dalam 3 pendekatan (jenis), yakni *analitik cross sectional*, *survey analitik case control (retrospective)*, dan *survey analitik cohort (prospective)*.²²

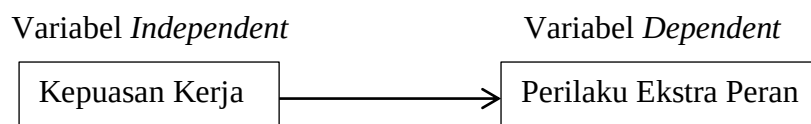
2. Desain penelitian ini menggunakan *Cross Sectional*

Adalah penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan gambaran dengan mempelajari dinamika korelasi antara faktor-faktor risiko dengan efek, menggunakan cara pendekatan, observasi atau pengumpulan data sekaligus pada suatu saat (*point time approach*). Artinya, setiap subjek penelitian hanya diobservasi sekali saja dan

pengukuran terhadap status karakter atau variabel subjek pada saat pemeriksaan. Hal ini tidak berarti bahwa semua objek penelitian diamati pada waktu yang sama.²²

B. Kerangka Konsep

Kerangka konsep adalah hubungan antara konsep yang dibangun berdasarkan hasil-hasil studi empiris terdahulu sebagai pedoman dalam melakukan penelitian.²³



Bagan 3.1 Kerangka Konsep

C. Variabel Penelitian

Variabel mengandung pengertian ukuran atau ciri yang dimiliki oleh anggota-anggota suatu kelompok yang berbeda dengan yang dimiliki oleh kelompok lain.²⁴

1. Variabel *Independent* (bebas)

Variabel *independent* atau bebas sering disebut juga variabel *predictor*, *stimulus*, *input*, *antecedent* atau variabel yang mempengaruhi. Variabel bebas merupakan variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel *dependent* (terikat).²⁴

Sehingga variabel *independent* dapat dikatakan sebagai variabel yang mempengaruhi. Variabel *independent* dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja.

2. Variabel *Dependent* (terikat)

Variabel *Dependent* (terikat) atau sering juga disebut variabel kriteria respon, dan *output* (hasil). Variabel *dependent* merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel *independent*. Variabel *dependent* dalam penelitian ini adalah perilaku ekstra peran.²⁴

D. Definisi Operasional

Tabel 3.1 Definisi Operasional

No.	Variabel Operasional	Definisi Operasional	Alat Ukur	Cara Ukur	Hasil Ukur	Skala
1.	Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja, yaitu bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan terhadap berbagai macam faktor yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan atau	Kuesioner Kepuasan Kerja	Mengisi kuesioner yang terdiri dari 15 pernyataan dalam bentuk skala <i>Guttman</i> . Jawaban dari pernyataan	1. Kepuasan Kerja Positif, jika $\geq 10,105$. 2. Kepuasan Kerja Negatif,	Ordinal

		promosi, supervisor dan rekan kerja dari pekerjaan tersebut, sehingga kepuasan kerja yang sangat berkaitan dengan sejauh mana seseorang menyukai (puas) atau tidak menyukai (tidak puas) dengan pekerjaannya.		kepuasan kerja positif : P = Puas (1) TP = Tidak Puas (0) Jawaban dari pernyataan kepuasan kerja negatif : P = Puas (0) TP = Tidak Puas (1)	jika < 10,105.	
2.	Perilaku Ekstra Peran	Perilaku Ekstra Peran, yaitu perilaku individu dalam organisasi di luar tugas-tugas yang wajib dilakukannya yang mampu meningkatkan kinerja dan menciptakan lingkungan sosial dan psikologi	Kuesioner Perilaku Ekstra Peran	Mengisi kuesioner yang terdiri dari 10 pernyataan dalam bentuk skala <i>likert</i> . Jawaban dari pernyataan perilaku ekstra peran	1. Perilaku Ekstra Peran Positif jika $\geq 27,71$ 2. Perilaku Ekstra Peran Negatif jika $< 27,71$.	Ordinal

		karyawan yang nyaman, sehingga pada akhirnya dapat memberikan kontribusi positif bagi organisasi dan perilaku yang meliputi : <i>Altruism</i> (suka menolong), <i>Conscientiousness</i> (bertindak efisien), <i>Sportsmanship</i> (sportivitas), <i>Courtesy</i> (sopan santun), <i>Civic Virtue</i> (mendahulukan kepentingan orang banyak)		positif : 1. Selalu (SL) = 4 2. Sering (SR) = 3 3. Jarang (JR) = 2 4. Tidak Pernah (TP) = 1 Jawaban dari pernyataan perilaku ekstra peran negatif : 1. Selalu (SL) = 1 2. Sering (SR) = 2 3. Jarang (JR) = 3 4. Tidak Pernah (TP) = 4		
--	--	---	--	---	--	--

E. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari penelitian, patokan duga, atau dalil sementara, yang kebenarannya akan dibuktikan dalam penelitian. Ada dua jenis hipotesis yang digunakan dalam penelitian yaitu.²⁵

Hipotesis Nol (H_0) dalam penelitian ini yaitu, Tidak ada Hubungan Kepuasan Kerja dengan Perilaku Ekstra Peran, nilai P value $0,973 > 0,05$.²⁵

F. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek atau subjek yang menjadi sasaran akhir generalisasi.²⁶ Target populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Puskesmas Ciawi. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Perilaku Ekstra Peran pada karyawan Puskesmas Ciawi Tahun 2019 yang berjumlah 38 orang. Kemudian populasi pada karyawan puskesmas ini dijadikan sampel sebagai kesimpulan.

2. Sampel

Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Total Sampling* atau jumlah sampel sama dengan jumlah populasinya di Puskesmas Ciawi. Sampel penelitian ini adalah 38 karyawan Puskesmas Ciawi Tahun 2019. Dengan mengambil keseluruhan dan responden penelitian.²⁶

3. Teknik Sampling

Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 38 karyawan, jumlah sampel tersebut digunakan untuk mendapatkan sampel pada karyawan puskesmas ciawi dengan menggunakan teknik *Total Sampling (Sampling Jenuh)*.²⁶

Total Sampling (Sampling Jenuh) adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.²⁶

G. Tempat Penelitian

Tempat penelitian adalah obyek yang dijadikan pusat penelitian untuk menghasilkan data selengkap mungkin sesuai dengan permasalahan yang dihadapi, selanjutnya data tersebut akan dianalisa berdasarkan perhitungan statistik.²⁶ Tempat penelitian akan dilaksanakan di Puskesmas Ciawi Kabupaten Bogor Tahun 2019.

H. Waktu Penelitian

Berdasarkan waktu penelitian yang dilaksanakan oleh peneliti adalah pada tanggal 17 September 2019 – 19 September 2019.

I. Etika Penelitian

Etika penelitian adalah suatu pedoman etika yang berlaku untuk setiap kegiatan penelitian yang melibatkan antara pihak peneliti, pihak yang diteliti, dan masyarakat yang akan memperoleh dampak hasil penelitian tersebut.²⁷

Dalam penelitian ini, peneliti akan mengobservasi menggunakan kuesioner kepada responden. Selanjutnya lembar kuesioner akan disampaikan kepada responden dengan menekankan pada etika yang meliputi:²⁷

1. *Right to self determination*

Menguraikan tentang bagaimana penggunaan *informed consent* atau lembar persetujuan responden dalam melaksanakan penelitian terutama penelitian tindakan (eksperimen).

2. *Right to privacy and dignity*

Membahas tentang jaminan informasi yang diberikan responden merupakan hak responden untuk dirahasiakan informasinya.

3. *Right to anonymity and confidentiality*

Membahas tentang bagaimana kerahasiaan subjek penelitian dijaga oleh peneliti.

4. *Right to fair treatment*

Membahas bagaimana setiap individu mempunyai hak yang sama dalam penelitian dengan tetap menghormati persetujuan yang telah disepakati.

5. *Right to protections from discomfort and harm*

Membahas tentang bagaimana responden memiliki hak mendapatkan perlindungan dan ketidaknyamanan dalam penelitian.

J. Alat dan Metode Pengumpulan Data

1. Alat Pengumpulan data

Alat pengumpulan data dari penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Bentuk kuesioner berupa pertanyaan dengan pilihan tertutup artinya pertanyaan yang mengharapkan responden memilih salah satu alternatif jawaban dari setiap pertanyaan yang telah tersedia.²⁴ Angket atau kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang hal-hal yang ia ketahui. Kuesioner berupa pertanyaan tentang kepuasan kerja dan perilaku ekstra peran Adapun kisi-kisi kuesionernya sebagai berikut:

a. Kisi – Kisi Kuesioner Kepuasan Kerja

Tabel 3.2

Indikator	Item Pernyataan		Total
	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif	
Pekerjaan itu sendiri	6,11	1	3
Gaji	2,12	7	3

Kesempatan Promosi	8	3,13	3
Supervisor	4,14	9	3
Rekan Kerja	10	5,15	3
Jumlah	8	7	15

b. Kisi – Kisi Kuesioner Perilaku Ekstra Peran

Tabel 3.3

Indikator	Item Pernyataan		Total
	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif	
<i>Altruism</i> (suka menolong)	1	6	2
<i>Conscientiousness</i> (bertindak efisien)	2	7	2
<i>Sportsmanship</i> (sportivitas)	8	3	2
<i>Courtesy</i> (sopan santun)	4	9	2

<i>Civic Virtue</i> (mendahulukan kepentingan orang banyak)	5	10	2
Jumlah	5	5	10

2. Metode Pengumpulan Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti untuk sumber informasi dalam penelitian. Penelitian ini mendapatkan data primer dengan cara membagikan kuesioner kepada karyawan dengan jumlah sesuai sampel yang telah ditentukan untuk mendapatkan informasi mengenai Kepuasan Kerja dan Perilaku Ekstra Peran pada karyawan Puskesmas Ciawi Kabupaten Bogor.²⁴

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang sudah ada di tempat penelitian, dari beragam sumber literatur dan pustaka yang berhubungan dengan penelitian. Data sekunder merupakan data penunjang data primer, dimana data sekunder ini tidak diperoleh oleh peneliti. Data sekunder didapat dari Puskesmas Ciawi yang menyangkut data kepegawaian responden.²⁴

3. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Pengertian validitas adalah ketepatan (*appropriateness*), kebermaknaan (*meaningful*) dan kemanfaatan (*usefulness*) dari sebuah kesimpulan yang didapatkan dari interpretasi skor tes.²⁷

Cara menghitung validitas tiap butir soal, maka skor yang ada pada butir yang dimaksud dikorelasikan dengan skor total. Skor tiap butir soal dinyatakan dengan skor X dan skor total dinyatakan dengan skor Y. Dengan diperolehnya indeks validitas tiap butir soal, dapat diketahui butir soal mana yang memenuhi syarat bisa dilihat dari indeks validitasnya. Untuk menentukan koefisien korelasi antara skor hasil tes yang akan diuji validitasnya dengan hasil tes yang terstandar yang dimiliki orang yang sama dapat memakai rumus korelasi produk momen. *Rumus Korelasi Produk Momen* :

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(N\sum x^2 - (\sum x)^2)(N\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden

x = Skor yang diperoleh subjek dalam setiap item

Σx = Jumlah skor dalam variabel x

Σy = Jumlah skor dalam variabel y

Hitung koefisien validitas instrumen yang diuji (r -hitung), yang mempunyai nilai sama dengan korelasi hasil langkah sebelumnya dikali dengan koefisien validitas instrumen terstandar lalu bandingkan nilai koefisien validitas dengan nilai koefisien *Pearson* atau tabel *Pearson (r-tabel)* pada taraf signifikannya α (umumnya dipilih 0,05) dan n = banyaknya data yang sesuai.

Uji validitas dibantu dengan menggunakan program komputer dengan hasil r_{xy} dibandingkan r tabel pada nilai kesalahan 5%, bila r_{xy} lebih kecil dari r tabel maka item soal tidak valid sehingga item soal tersebut harus diganti atau dibuang, sedangkan bila r_{xy} lebih besar dari r tabel maka item soal dianggap valid.²⁷

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan di Puskesmas Pembantu (Pustu) Gang Ayu dengan jumlah 19 responden karyawan, nilai r tabel *Product Moment* dari 19 responden yaitu (0,456). Dalam penelitian ini perhitungan menggunakan program *SPSS for Window*.

Diketahui dari 15 butir kuesioner kepuasan kerja dan 10 butir kuesioner perilaku ekstra peran, tiap butir soal dapat dinyatakan valid karena r hitung $>$ r tabel dengan nilai sig. 0,05%, jadi jumlah butir soal yang valid akan digunakan dalam kuesioner penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu test merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang *reliabel*.²⁷

Reliabilitas atau keandalan adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. Hal tersebut bisa berupa pengukuran dari alat ukur yang sama (tes dengan tes ulang) akan memberikan hasil yang sama, atau untuk pengukuran yang lebih subjektif, apakah dua orang penilai memberikan skor yang mirip (reliabilitas antar penilai). Reliabilitas tidak sama dengan validitas. Artinya pengukuran yang dapat diandalkan akan mengukur secara konsisten, tapi belum tentu mengukur apa yang seharusnya diukur. Dalam penelitian, reliabilitas adalah sejauh mana pengukuran dari suatu tes tetap konsisten setelah dilakukan berulang-ulang terhadap subjek dan dalam kondisi yang sama. Penelitian dianggap dapat diandalkan bila memberikan hasil yang konsisten untuk pengukuran yang sama. Tidak bisa diandalkan bila pengukuran yang berulang itu memberikan hasil yang berbeda-beda.²⁷

Pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* karena instrumen penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat. Rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:²⁷

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} = koefisien reliability instrumen

n = banyak butir pertanyaan

$\sum \sigma_t^2$ = total varian butir

σ^2 = total varian

Jika nilai *alpha* > 0,7 artinya reliabilitas mencukupi (*sufficient reliability*) sementara jika *alpha* > 0,80 ini mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten memiliki reliabilitas yang kuat. Atau, ada pula yang memaknakaninya yaitu: jika *alpha* > 0,90 maka reliabilitas sempurna. jika *alpha* antara 0,70-0,90 maka reliabilitas tinggi. jika *alpha* 0,50-0,70 maka reliabilitas moderat. jika *alpha* < 0,50 maka reliabilitas rendah. jika *alpha* rendah, kemungkinan satu atau beberapa item tidak *reliabel*.²⁷

Berdasarkan uji reliabilitas kuesioner penelitian didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* kepuasan kerja 0,767 dan perilaku ekstra peran 0,787 yang artinya setiap butir kuesioner dapat dikatakan reliabilitas tinggi, karena perhitungan uji reliabilitas skala diterima, jika hasil perhitungan r hitung > r tabel 0,05%.

K. Metode Pengolahan Data

Pengolahan data merubah data yang diperoleh dalam bentuk, yang lebih mudah dipahami berupa informasi. Data yang diperoleh menggunakan data seperti wawancara, menggunakan kuesioner dan pengamatan langsung. Dalam penelitian ini metode pengolahan data menggunakan sistem komputer, adapun tahapan-tahapan proses yang dilakukan dalam pengolahan data sebagai berikut:²⁴

1. Pengeditan Data

Pemeriksaan kembali data yang sudah diperoleh, pengeditan bertujuan untuk memperbaiki kualitas data dan menghilangkan keraguan data dari responden. Perlu diperhatikan juga dalam pengeditan data yaitu kelengkapan data, kejelasan tulisan dan makna jawaban, konsistensi data dan kesesuaian jawaban.

2. Pengkodean Data (*coding*)

Pemberian kode pada data-data kuesioner bertujuan untuk memudahkan dalam pengolahan data menggunakan komputer. Pengkodean data dilakukan pada faktor-faktor yang akan diteliti sebagai berikut:²⁴

a. Variabel Independent :

1 = Kepuasan Kerja Positif jika $\geq 10,105$

2 = Kepuasan Kerja Negatif jika $< 10,105$

b. Variabel Dependent :

1 = Perilaku Ekstra Peran Positif jika $\geq 27,71$

2 = Perilaku Ekstra Peran Negatif jika $< 27,71$

3. Tabulasi Data

Proses pengolahan data dengan memasukkan data ke dalam tabel. Hal ini dilakukan untuk memudahkan dalam pengamatan dan evaluasi.

4. Pemrosesan Data

Mengolah dan memanipulasi data yang sudah diperoleh atau dengan kata lain data mentah menjadi data informasi yang bisa dimengerti atau dibaca.

5. Interpretasi Data

Perlu adanya penjelasan atau penarikan kesimpulan dari analisis data agar pembaca mudah mengerti dari hasil penelitian, interpretasi data merupakan penjelasan terperinci tentang arti sebenarnya dari materi yang dipaparkan, selain itu juga dapat memberikan arti yang lebih luas dari penemuan penelitian.

L. Analisis Data

Analisa data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber lain terkumpul.²⁸ Proses pengolahan data terdapat langkah-langkah yang harus ditempuh, yaitu:

1. Analisis *Univariat*

Analisis *univariat* yaitu menganalisa terhadap tiap variabel dari hasil tiap penelitian untuk menghasilkan distribusi frekuensi dan presentase dari tiap variabel.²⁷ Untuk mengetahui distribusi frekuensi relatif dari variabel dapat digunakan rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

P : Presentase

F : Frekuensi

N : Jumlah Sampel

Dalam penelitian ini analisis *univariat* dilakukan untuk menjelaskan variabel kepuasan kerja dan perilaku ekstra peran pada karyawan dengan karakteristik responden yang meliputi (jenis kelamin, usia dan lama bekerja) yang disajikan dalam bentuk tabel.²⁸

2. Analisis *Bivariat*

Analisis *bivariat* dilakukan terhadap dua variabel yang diduga berhubungan atau berkorelasi. Dalam penelitian ini menganalisa hubungan kepuasan kerja dengan perilaku ekstra peran pada karyawan Puskesmas Ciawi Kabupaten Bogor. Skala pada data penelitian ini yaitu skala ordinal maka uji statistik yang digunakan adalah *Korelasi Kendall Tau*. *Korelasi Kendall Tau* digunakan untuk mencari hubungan dan

menguji hipotesis dua variabel atau lebih bila datanya berbentuk ordinal atau ranking. Rumus dasar yang digunakan adalah sebagai berikut:²⁸

Rumus *Korelasi Kendall Tau*

$$\frac{\sum A - \sum B}{\frac{1}{2}N(N - 1)}$$

Keterangan :

$\sum$ = Koefisiensi *Kendall Tau*

A = Jumlah Ranking Atas

B = Jumlah Ranking Bawah

N = Jumlah Anggota Sampel

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Puskesmas Ciawi Kabupaten Bogor

1. Keadaan Geografi

Puskesmas Ciawi terletak di wilayah Selatan dari wilayah Kabupaten Bogor yaitu di Jalan KHR Moh Toha Nomor 387 Desa Bendungan Kecamatan Ciawi Kabupaten Bogor Jawa Barat. Wilayah binaan Puskesmas Ciawi terdiri 5 desa yaitu desa Ciawi, Desa Pandansari, Desa Bendungan, Desa Banjarwaru, dan Desa Bitungsari.

Batas wilayah kerja UPT Puskesmas Ciawi adalah sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Megamendung, sebelah Selatan berbatasan dengan Sukaraja, sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Caringin, sebelah Barat berbatasan dengan Kota Bogor.

Luas gedung puskesmas Ciawi sebesar 330 m² pada lahan seluas 900 m², pada tahun 2017 luas bangunan bertambah 130 m² dari dana APBD, luas lahan pustu Gang ayu dan sebesar 597,8 m² dengan kondisi bangunan baik karena selesai diperbaharui pada bulan Februari 2012. Keterbatasan ruangan yang terdapat pada gedung puskesmas induk menyebabkan beberapa kegiatan pelayanan masih belum dapat dilakukan secara optimal. Namun di tahun 2018 sudah tercukupi.

Secara geografis Puskesmas Ciawi gedung puskesmas mempunyai letak pada lokasi yang sangat strategis, yaitu depan jalan utama jalan provinsi kawasan puncak yang mudah di jangkau oleh masyarakat baik dengan roda 4 atau roda 2, sedangkan untuk lokasi Pustu Gang ayu kurang strategis yang terletak di tengah pemukiman penduduk yang jauh dari akses jalan kedalam sekitar 200 meter.

2. Visi dan Misi

a. Visi Puskesmas Ciawi

“Menjadi Puskesmas Unggulan dan Terstandarisasi Dalam Pelayanan Kesehatan bagi Masyarakat Kecamatan Ciawi Menuju Tercapainya Kabupaten Bogor Menjadi Kabupaten Termaju di Indonesia”.

b. Misi Puskemas Ciawi

- 1) Memberikan Pelayanan yang bermutu dan berkualitas sesuai SPO
- 2) Mewujudkan Sistem Manajemen dan Pengelolaan Sumber Daya secara Efektif, Efisien, Transparansi dan Akuntabel
- 3) Berkoordinasi dan Bersilaturahmi secara Berkesinambungan dengan Lintas Sektor dan Lintas Program
- 4) Memotivasi Kemandirian untuk hidup Sehat bagi Individu keluarga dan masyarakat kecamatan ciawi

B. Hasil Penelitian

1. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 17 September – 19 September 2019. Jenis penelitian ini adalah *Analitik* dengan pendekatan kuantitatif yang menggunakan desain/rancangan *Cross Sectional*. Dalam pelaksanaan pengumpulan data peneliti dibantu oleh pembimbing lahan yang diberi penjelasan terlebih dahulu mengenai pengisian pada lembar kuesioner. Sebelum mengisi lembar kuesioner masing – masing responden di beri lembar informed consent untuk di tanda tangani oleh responden dan menjelaskan bahwa partisipasi responden dalam kuissoner bersifat bebas tanpa ada paksaan, responden dapat menerima atau menolak menjadi responden tanpa sanksi apapun. Jumlah responden sebanyak 38 responden. Kuesioner ditunjukkan langsung pada karyawan Puskesmas Ciawi Kabupaten Bogor. Hasil penelitian ini di analisa secara Univariat dan Bivariat. Analisa Univariat disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi kepuasan kerja dan perilaku ekstra peran. Analisa Bivariat guna mengetahui apakah ada atau tidak ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan perilaku ekstra peran.

2. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah data yang di peroleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas tersebut di lakukan dengan Uji *Shapiro-Wilk* dengan menggunakan program

SPSS Versi 17.0 *for Window* dengan taraf signifikansi 0,05. Setelah dilakukan pengolahan data, tampilan *output* dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.1

**Data Normalitas Kepuasan Kerja dan Perilaku Ekstra Peran di
Puskesmas Ciawi Kabupaten Bogor Tahun 2019**

Variabel	Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig
Kepuasan			
Kerja	0,947	38	0,070
Perilaku			
Ekstra			
Peran	0,956	38	0,144

Berdasarkan tabel 4.1 data normalitas kepuasan kerja dan perilaku ekstra peran menunjukkan bahwa normalitas kepuasan kerja $0,070 > 0,005$ data berdistribusi normal, sedangkan perilaku ekstra peran $0,144 > 0,005$ data berdistribusi normal. Maka, dapat disimpulkan data terdistribusi normal.

3. Karakteristik Responden

a. Jenis Kelamin

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Laki-Laki	9	23,7%
2	Perempuan	29	76,3%
Total		38	100%

Sumber: SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik responden jenis kelamin pada karyawan Puskesmas Ciawi Kabupaten Bogor Tahun 2019 dari 38 responden didapatkan jenis kelamin responden terbanyak yaitu perempuan dengan jumlah 29 responden (76,3%).

b. Usia

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Frekuensi	Presentase (%)
1	17-25	4	10,5%
2	26-35	8	21,1%
3	36-45	12	31,6%
4	46-55	12	31,6%
5	56-65	2	5,3%
Total		38	100%

Sumber: SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik responden usia pada karyawan Puskesmas Ciawi Kabupaten Bogor Tahun 2019 dari 38 responden didapatkan usia responden terbanyak yaitu golongan usia 36-45 tahun dengan jumlah 12 responden (31,6%) dan golongan usia 46-55 tahun dengan jumlah 12 responden (31,6%).

c. Lama Bekerja

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja (Tahun)	Frekuensi	Presentase (%)
1	1-10	17	44,7%
2	11-20	12	31,6%
3	21-30	7	18,4%
4	31-40	2	5,3%
Total		38	100%

Sumber: SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.4 karakteristik responden lama bekerja karyawan Puskesmas Ciawi Kabupaten Bogor Tahun 2019 dari 38 responden didapatkan lama bekerja responden terbanyak yaitu 1-10 tahun dengan jumlah 17 responden (44,7%).

4. Hasil Analisis Univariat

Analisis univariat dilakukan untuk mendeskripsikan masing-masing variabel. Pada penelitian ini hasil analisis univariat menggambarkan variabel independen yaitu kepuasan kerja dan variabel dependen yaitu perilaku ekstra peran. Dengan jumlah responden 38 orang, pengambilan data yang diperoleh kemudian ditabulasi dan dianalisa, data ditampilkan dalam bentuk tabel yang dijelaskan sebagai berikut :

a. Kepuasan Kerja

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja di Puskesmas Ciawi
Kabupaten Bogor Tahun 2019

Kepuasan Kerja	F	Persentase (%)
Positif	21	55,3%
Negatif	17	44,7%
Total	38	100%

Sumber: SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.5 distribusi frekuensi kepuasan kerja dapat diketahui bahwa dari 38 responden, terdapat 21 responden (55,3%) dengan kepuasan kerja positif di Puskesmas Ciawi Kabupaten Bogor Tahun 2019.

b. Perilaku Ekstra Peran

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Perilaku Ekstra Peran di Puskesmas
Ciawi Kabupaten Bogor Tahun 2019

Perilaku Ekstra Peran	F	Persentase (%)
Positif	18	47,4%
Negatif	20	52,6%
Total	38	100%

Sumber: SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.6 distribusi frekuensi perilaku ekstra peran dapat diketahui bahwa dari 38 responden, didapatkan 20 responden (52,6%) yang memiliki perilaku ekstra peran negatif di Puskesmas Ciawi Kabupaten Bogor Tahun 2019.

5. Hasil Analisa Bivariat

Analisis bivariat yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel bebas (*independent*), yaitu kepuasan kerja dengan variabel terikat (*dependent*), yaitu perilaku ekstra peran. Secara jelas, hasil analisis bivariat akan disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4.7
Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Perilaku Ekstra Peran
Di Puskesmas Ciawi Kabupaten Bogor Tahun 2019

Kepuasan Kerja	Perilaku Ekstra Peran				Total		P Value	OR
	Positif		Negatif					Confident interval
	N	%	N	%	N	%		(CI) 95%
Positif	10	26,3	11	28,9	21	55,3%	0,973	1.023
Negatif	8	21,1	9	23,7	17	44,7%		(0.284-3.681)
Total	18	47,4	20	52,6	38	100%		

Sumber: SPSS Versi 17.0

Berdasarkan tabel 4.7 hubungan kepuasan kerja dengan perilaku ekstra peran di Puskesmas Ciawi Kabupaten Bogor Tahun 2019 menunjukkan bahwa berdasarkan hasil analisis hubungan antara kepuasan kerja dengan perilaku ekstra peran pada karyawan di Puskesmas Ciawi Kabupaten Bogor Tahun 2019, diketahui dari 38 responden yang memiliki kepuasan kerja positif sebanyak 11 orang (28,9%) dengan perilaku ekstra peran negatif.

Hasil uji Korelasi *Kendall Tau* didapat nilai *p value* = 0,973 yang artinya *p value* > 0,05 maka *H₀* diterima, sehingga tidak terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan perilaku ekstra peran pada karyawan Puskesmas Ciawi Kabupaten Bogor Tahun 2019. Hasil analisa

juga diperoleh nilai OR sebesar 1.023 yang artinya karyawan yang memiliki kepuasan kerja positif tidak berpeluang terhadap perilaku ekstra peran sebesar 1.023 atau 1 kali lipat dibandingkan dengan karyawan yang menyatakan perilaku ekstra peran negatif.

C. Pembahasan Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan di Puskesmas Ciawi Kabupaten Bogor, dengan jumlah pengambilan sampel sebanyak 38 responden, setelah sebelumnya telah dilakukan uji kuesioner melalui uji validitas dengan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,456 dari 19 responden) dan uji reliabilitas didapatkan nilai *alpha cronbach* lebih dari 0,6 maka kuesioner tersebut dinyatakan valid dan reliable. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah hubungan kepuasan kerja dengan perilaku ekstra peran pada karyawan di Puskesmas Ciawi Kabupaten Bogor Tahun 2019.

1. Analisa Univariat

a. Kepuasan Kerja

Berdasarkan Tabel 4.5 distribusi frekuensi kepuasan kerja diketahui dari 38 responden sebanyak 21 responden (55,3%) memiliki kepuasan kerja positif.

Hasil penelitian ini sebanding dengan penelitian yang dilakukan Muhammad Darus, 2014 meneliti “Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Kerja Pada Rumah Sakit X Yogyakarta

Tahun 2014” dengan hasil dari 50 responden terdapat 35 responden (70%) yang memiliki kepuasan kerja positif.

Dengan hasil yang didapatkan karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, usia dan lama bekerja. Berdasarkan hasil penelitian dari 38 responden jenis kelamin responden terbanyak adalah perempuan yaitu sebanyak 29 responden (76,3%). Untuk usia responden terbanyak adalah golongan 36-46 tahun dengan jumlah 12 responden (31,6%) dan golongan 46-55 tahun dengan jumlah 12 responden (31,6%). Dan lama bekerja responden terbanyak adalah 1-10 tahun dengan jumlah 17 responden (44,7%).

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.¹⁰

Setiap manusia mempunyai kebutuhan dalam hidupnya. Adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan itulah yang mendorong manusia melakukan berbagai aktivitas. Kebutuhan yang dimiliki manusia sangatlah beragam. Kepuasan seseorang antara satu dengan yang lainnya akan berbeda-beda. Jadi, kepuasan itu bersifat individual.¹⁰

Kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya. Kepuasan kerja dalam pekerjaan ialah kepuasan kerja yang dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan mendapatkan hasil dari pencapaian tujuan kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik.¹⁰

Kepuasan kerja difungsikan untuk dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, meningkatkan produktivitas, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan loyalitas karyawan dan mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.¹²

Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerjanya ialah karyawan yang memiliki tingkat kehadiran dan perputaran kerja yang baik, pasif dalam serikat kerja, dan memiliki prestasi kerja yang lebih baik dari karyawan lainnya. Sedangkan karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja akan memberikan dampak bagi perusahaan berupa kemangkiran karyawan, perputaran kerja,

kelambanan dalam menyelesaikan pekerjaan, pengunduran diri lebih dini, aktif dalam serikat kerja, terganggu kesehatan fisik dan mental karyawannya.¹²

Robbins yang mengutip Luthans dan Spector menyatakan, ada lima faktor penentu kepuasan kerja yang disebut dengan *Job Descriptive Index (JDI)* yaitu.¹³ dari Pekerjaan itu sendiri, Gaji, Kesempatan atau promosi, Supervisor dan Rekan kerja.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan antara teori dan hasil penelitian bahwa yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan Puskesmas Ciawi Kabupaten Bogor tahun 2019 yaitu dari pekerjaan itu sendiri yang dikerjakan tiap harinya oleh para karyawan bersama rekan kerja sangat menyenangkan, merasa puas dengan adanya kesempatan untuk mendapatkan kenaikan gaji, dan saat karyawan melakukan pekerjaan dengan baik akan ada kesempatan untuk mendapatkan promosi.

b. Perilaku Ekstra Peran

Berdasarkan Tabel 4.6 distribusi frekuensi perilaku ekstra peran diketahui dari 38 responden sebanyak 20 responden (52,6%) menyatakan perilaku ekstra peran negatif.

Hasil penelitian ini sebanding dengan penelitian yang dilakukan Pingkan Monica, 2016 meneliti “Hubungan Perilaku Ekstra Peran Dengan Shift Kerja Pada Karyawan PT. Arta Boga

Jakarta Tahun 2016” dengan hasil dari 130 responden terdapat 75 responden (57,69%) yang memiliki perilaku ekstra peran negatif.

Dengan hasil yang didapatkan karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, usia dan lama bekerja. Berdasarkan hasil penelitian dari 38 responden jenis kelamin responden terbanyak adalah perempuan yaitu sebanyak 29 responden (76,3%). Untuk usia responden terbanyak adalah golongan 36-46 tahun dengan jumlah 12 responden (31,6%) dan golongan 46-55 tahun dengan jumlah 12 responden (31,6%). Dan lama bekerja responden terbanyak adalah 1-10 tahun dengan jumlah 17 responden (44,7%).

Perilaku ekstra peran dapat didefinisikan sebagai perilaku individu yang bebas memilih, tidak diatur secara langsung atau *eksplisit* oleh sistem penghargaan formal, dan secara bertingkat mempromosikan fungsi organisasi yang efektif.¹⁴ Atau dengan kata lain, individu menampilkan perilaku ekstra peran secara sukarela dan dapat dikatakan tindakan di luar persyaratan formal dari pekerjaan mereka atau di luar panggilan kerja. Dalam salah satu risetnya yang berhubungan dengan perilaku ekstra peran juga menyatakan bahwa perilaku ekstra peran dinyatakan sebagai salah satu bentuk tindakan yang mendukung terciptanya lingkungan sosial dan psikologis karyawan yang nyaman di tempat kerjanya,

sehingga memungkinkan karyawan untuk menunjukkan kinerja optimalnya.¹⁸

Perilaku ekstra peran adalah serangkaian tindakan yang dilakukan untuk membantu rekan kerja, konsumen, atasan, dan bawahan yang sebenarnya tidak diharapkan muncul dari karyawan tersebut karena bukan bagian dari kontraknya dengan manajemen perusahaan. Perilaku ekstra peran adalah perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan (*work-related behaviors*) yang tidak secara langsung dituntut oleh perusahaan dan tidak berhubungan dengan sistem *reward* formal yang berlaku dalam organisasi.¹⁹

Perilaku ekstra peran adalah perilaku individu dalam organisasi di luar tugas-tugas yang wajib dilakukannya yang mampu meningkatkan kinerja dan menciptakan lingkungan sosial dan psikologis karyawan yang nyaman, sehingga pada akhirnya dapat memberikan kontribusi positif bagi organisasi dan instansi.

Dalam penelitiannya menyatakan bahwa ada lima aspek yang terdapat pada perilaku ekstra peran antara lain:²⁰ *Altruism* (suka menolong), *Conscientiousness* (bertindak efisien), *Sportsmanship* (sportivitas), *Courtesy* (sopan santun) dan *Civic Virtue* (mendahulukan kepentingan orang banyak).

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan antara teori dan hasil penelitian bahwa yang mempengaruhi perilaku ekstra peran negatif

pada karyawan Puskesmas Ciawi Kabupaten Bogor yaitu dari kurangnya perilaku individu menolong rekan kerja menyelesaikan pekerjaan yang waktunya sudah dekat, kurangnya kesediaan karyawan mewakili atasan untuk hadir pada sebuah pertemuan dan kurangnya memulai pekerjaan dengan membuat rencana kerja terlebih dahulu.

2. Analisa Bivariat

Berdasarkan Tabel 4.7 menunjukkan hasil analisis bivariat dengan korelasi *Kendall Tau*, dari 38 responden didapatkan 21 responden memiliki kepuasan kerja positif dengan perilaku ekstra peran negatif (55,3%).

Hasil ini sebanding dengan penelitian I Gusti Ayu Agung. peneilitian ini tentang Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Pada Karyawan Kantor Pusat PT. BPD Bali Tahun 2016 dengan jumlah responden sebanyak 127 karyawan menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja karyawan menyatakan positif terhadap perilaku ekstra peran sebanyak 80 (63%) orang. Hasil penelitian ini dengan uji *Kendall-Tau* di dapatkan *p value* = 0,929 dengan nilai $p > 0,05$ yang artinya H_0 di terima dan tidak ada hubungan kepuasan kerja dengan perilaku ekstra peran.

Salah satu unsur yang mendukung terbentuknya perilaku ekstra peran adalah kepuasan kerja sebab, ketika karyawan merasa puas

dalam pekerjaannya ia akan memiliki sikap menolong rekan kerja untuk menciptakan lingkungan yang baik dan akan memajukan organisasi tersebut, ketika karyawan merasa puas dengan adanya fasilitas-fasilitas yang mendukung akan sangat memberi dampak bagi kemajuan organisasi dan menciptakan perilaku ekstra peran yang tinggi pula.⁶

Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia secara umum membahas hal-hal berkaitan dengan manusiawi termasuk di dalamnya adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan faktor yang dianggap penting, karna dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan karyawan dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa karyawan memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif karyawan terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan. Bagi organisasi, kepuasan kerja karyawan harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini menjadi tugas utama pimpinan organisasi. Bagi karyawan, kepuasan kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Jadi dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, faktor kepuasan kerja memberikan manfaat baik bagi organisasi atau perusahaan, karyawan, bahkan bagi masyarakat.²

Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan diharapkan memiliki perilaku ekstra peran yang dilakukan untuk mengedepankan

kepentingan organisasi dan kepuasan kerja yang tinggi. Namun pada kenyataannya, perilaku ekstra peran yang dilakukan karyawan untuk mengedepankan kepentingan organisasi dan kepuasan kerja dinilai masih kurang, masih terjadi demonstrasi yang dilakukan karyawan untuk mendapatkan haknya, dan hal ini terjadi karena kepuasan kerja yang kurang dari karyawan itu sendiri.

Berdasarkan teori dan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan di Puskesmas Ciawi Kabupaten Bogor tidak adanya keselarasan dengan hasil penelitian dari 38 responden. Persepsi responden tentang kepuasan kerja terhadap perilaku ekstra peran sebagian besar masih menyatakan kepuasan kerja dengan jumlah 21 (55,3%) responden terhadap perilaku ekstra peran. Hal ini diperkuat berdasarkan jawaban pada kuesioner yang telah peneliti berikan kepada responden.

Hasil uji Korelasi *Kendall Tau* didapat nilai $p\text{ value} = 0,973$ yang artinya $p\text{ value} > 0,05$ maka H_0 diterima, berarti tidak terdapat hubungan kepuasan kerja dengan perilaku ekstra pada karyawan di Puskesmas Ciawi Kabupaten Bogor Tahun 2019. Hasil analisa juga diperoleh nilai OR sebesar 1.023 yang artinya karyawan yang memiliki kepuasan kerja positif tidak berpeluang terhadap perilaku ekstra peran sebesar 1.023 atau 1 kali lipat dibandingkan dengan karyawan yang menyatakan perilaku ekstra peran negatif.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan antara teori dan hasil penelitian bahwa yang mempengaruhi tidak adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan perilaku ekstra peran pada karyawan Puskesmas Ciawi Kabupaten Bogor yaitu dalam bekerja kepuasan kerja yang dirasakan pada seluruh karyawan sudah sangat baik tetapi karena kurangnya perilaku ekstra peran pada diri karyawan yang membuat pihak Puskesmas harus lebih meningkatkan lagi perilaku-perilaku ekstra pada individu seluruh karyawan seperti menolong rekan kerja menyelesaikan pekerjaan yang waktunya sudah dekat, kesediaan karyawan mewakili atasan untuk hadir pada sebuah pertemuan dan memulai pekerjaan dengan membuat rencana kerja terlebih dahulu. Perilaku-perilaku ini menggambarkan nilai tambah pada seluruh karyawan yang merupakan salah satu bentuk perilaku pro sosial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna menolong.

3. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa hasil penelitian ini masih memiliki keterbatasan. Keterbatasan-keterbatasan tersebut antara lain:

- a. Dalam penelitian hanya menggunakan 1 variabel independen yaitu kepuasan kerja untuk itu peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel baru.

- b. Masih ada beberapa responden pada saat dilakukan pemberian kuesioner takut untuk memberikan jawaban sehingga kebenaran sangat tergantung pada kejujuran responden.

4. Implikasi Penelitian

Untuk karyawan Puskesmas Ciawi Kabupaten Bogor kedepannya selalu meningkatkan kepuasan kerja dan perilaku ekstra peran per-individu dalam diri karyawan sehingga memungkinkan karyawan untuk menunjukkan kinerja optimalnya serta dapat memberikan kontribusi positif bagi Puskesmas Ciawi. Penerapan kedepannya yang harus dilakukan pada karyawan di Puskesmas Ciawi yaitu dilakukannya pendidikan dan seminar dasar tentang manajemen kepuasan kerja agar lebih memahami apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja para karyawan dalam bekerja dan dilakukan peninjauan yang lebih tentang manfaat-manfaat yang timbul jika para karyawan Puskesmas Ciawi memiliki perilaku ekstra peran yang positif dalam bekerja oleh Kepala Puskesmas Ciawi Kabupaten Bogor.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan pembahasan analisis hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai hubungan kepuasan kerja dengan perilaku ekstra peran pada karyawan di Puskesmas Ciawi Kabupaten Bogor Tahun 2019, maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diketahui dari distribusi frekuensi kepuasan kerja dari 38 responden sebanyak 21 responden (55,3%) memiliki kepuasan kerja positif pada karyawan Puskesmas Ciawi Kabupaten Bogor Tahun 2019.
2. Diketahui dari distribusi frekuensi perilaku ekstra peran dari 38 responden sebanyak 20 responden (52,6%) memiliki perilaku ekstra peran negatif.
3. Diketahui dari hubungan kepuasan kerja dengan perilaku ekstra peran 38 responden yang memiliki kepuasan kerja positif sebanyak 11 orang (28,9%) dengan perilaku ekstra peran negatif pada karyawan di Puskesmas Ciawi Kabupaten Bogor Tahun 2019. Hasil uji Korelasi *Kendall Tau* didapat nilai $p\text{ value} = 0,973$ yang artinya $p\text{ value} > 0,05$ maka H_0 diterima, berarti tidak terdapat hubungan kepuasan kerja dengan perilaku ekstra peran. Hasil analisa juga diperoleh nilai OR sebesar 1.023 yang artinya karyawan yang memiliki kepuasan kerja positif tidak berpeluang terhadap perilaku ekstra peran sebesar 1.023

atau 1 kali lipat dibandingkan dengan karyawan yang mengatakan perilaku ekstra peran negatif.

B. Saran

1. Bagi Puskesmas Ciawi Kabupaten Bogor

Hasil penelitian yang didapat, diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat mengenai faktor-faktor kepuasan kerja pada karyawan Puskesmas Ciawi yang dapat mempengaruhi adanya perilaku ekstra peran dan juga dapat menjadi masukan untuk lebih meningkatkan efektifitas kinerja karyawan puskesmas.

2. Bagi Institusi STIKes Wijaya Husada Bogor

Hasil penelitian yang didapat, diharapkan dapat bermanfaat bagi institusi sebagai bahan literature kepustakaan untuk penelitian selanjutnya, sebagai sumber informasi tentang kepuasan kerja dan perilaku ekstra peran dan sebagai pengembangan materi mahasiswa serta sebagai referensi keilmuan mengenai Ilmu Kesehatan Masyarakat.

3. Bagi Karyawan Puskesmas Ciawi Kabupaten Bogor

Hasil penelitian yang didapat, diharapkan dapat bermanfaat dan menjadi masukan untuk meningkatkan perilaku ekstra peran pada diri para karyawan Puskesmas Ciawi, agar semua pekerjaan yang dikerjakan terasa lebih ringan, mudah dan menjadi semangat dalam meningkatkan efektifitas kinerja perorangan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang *Ketenagakerjaan Pasal 1 Angka 2*. Jakarta: Kementerian RI. <http://eprints.mercubuana-ac.id/330/2/BAB%20II.pdf>, Diunduh 16 Agustus 2019 pada pukul 19:00.
2. Almigo, N. 2016. *Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di PT IndoKorsa*. Jakarta. http://eprints.ums.ac.id/14202/2/BAB_I.pdf, Diunduh 16 Agustus 2019, 15:00.
3. JobDB Indonesia. 2015. *Survei Tingkat Kepuasan Pekerja di Indonesia*. <https://m.liputan6.com/bisnis/read/2> Diunduh 17 Agustus 2019 pada pukul 16:00.
4. Robbins, S. P 2009. *Perilaku Organizational Citizenship Behaviour Dengan Komitmen Kerja Di PT X*. Edisi ke 12. Jakarta, Salemba Empat.
5. NN, Jaya. 2015. *Faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku ekstra peran*. <http://unmasmataram.ac.id/wp/wp-content/uploads/21-Nenet.pdf>. Diunduh 16 Agustus 2019 pada pukul 18:00.
6. Ruvendi,R. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behaviour, International Journal of Psychological Studies*, Vol 1 No 2, pp. 73-81.
7. Philip Kotler, *Marketing Management: Analysis, Planning, Implementation and Control*, (New Jersey: Prentice-Hall Inc, 2009), Ninth Edition, hlm. 40.

8. NE, Pradana. 2017. *Pengertian Tentang Kerja*. <http://eprints.mercubuana-yogya.ac.id/330/2/BAB%20II.pdf>. Diunduh 16 Agustus 2019 pada pukul 19:00.
9. Rochmat. E. 2017. *Pengetahuan dan Konseling*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
10. Dorman ,C & Zaph, D. 2015. *Job Satisfaction Theory : a meta analysis of stabilities*. Journal of Organizational Behavior. Vol.22 : 483-504.
11. Alfian. Ghozali. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Taspen (PERSERO)*. Diakses melalui <https://eprints.uny.ac.id/7518/3/BAB%202-09409131010.pdf> . Diunduh pada tanggal 16 Agustus 2019 pukul 20:00.
12. Hasanbasri, M & Dana. 2015. *Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior Di Politeknik Kesehatan Jakarta I*. WPS. Jakarta: Universitas Indonesia.
13. Robbins. Stefen. P. 2016 yang mengutip Podsakoff dan Spector. <https://eprints.uny.ac.id/15506/1/Skripsi.pdf> . Diunduh 17 Agustus 2019, 13:00.
14. MacKenzie. 2015. *Organizational Citizenship Behavior And Job Satification: Antecedents, and Consequences*. USA: Sage Publications, Inc.
15. Spector dan Wickey. F. 2015. *Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Organisasi*. American Journal of Community of Psychology.

16. Achmad Santosa. 2014. *Teori Peran Dalam Masyarakat Dalam Membangun Lingkungan Sekitar*. Jakarta : Walhi.
17. Sarwono. 2009. *Psikologi Sosial Individu dan Teori-Teori Psikologi Sosial*. Jakarta : Balai Pustaka.
18. Sulastri, Muktiawarni Lubis. 2015. *Hubungan Kepribadian Bigfive, Motivasi Dan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Pada Karyawan Rumah Sakit X Di Bandung*
http://repository.upi.edu/21114/4/S_PSI_0800589_Chapter1.pdf. Diunduh 16 Agustus 2019, 15:30.
19. AC, Wijaya. 2017. *Definisi Perilaku Ekstra Peran*.
<http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/17181/Bagian%20Utama%20%28BAB%20II%29.pdf?sequence=6&isAllowed=y>. Diunduh 16 Agustus 2019. 19:30.
20. Wayne K. Hoy. 2009. *Organizational Citizenship Behaviour of Faculty and Achievement of High School Student*. Ohio: The Ohio State University.
21. Organ, dkk. (dalam Titisari, 2014). *Faktor-Faktor Perilaku Ekstra Peran*
https://sinta.unud.ac.id/uploads/dokumen_dir/eea914e03d536573a967b07b8922359a.pdf. Diunduh 17 Agustus 2019. 14:30.
22. Kasmadi. Sunarsiah, Nia Siti. 2013. *Panduan Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

23. Annas Lovita Ajib. 2016. *Faktor-Faktor yang berhubungan dengan Penerapan sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3). PT. Kubota Indonesia*. Jakarta: Universitas Indonesia (Skripsi).
24. Kristanto, H. 2010. *Konsep dan Perencanaan Data Base*. Yogyakarta: Penerbit Andi Offest.
25. Anwar, H. 2012. *Asosiatif, Hipotesis Korelasi*. Rumus Tags. Bandung: Penerbit Pandu Gemilang.
26. Amirullah. 2015. *Populasi dan Sampel*. Malang : Bayumedia Publishing.
27. Ghozali. 2009. *Pengertian & Rumus Uji Reliabilitas*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
28. Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
29. Garay, H.D.V. 2015. *Kinerja Extra-Role Dan Kebijakan Kompensasi* Vol. 8, No. 1, 33-42.

LAMPIRAN



SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN (STIKes) WIJAYA HUSADA BOGOR

Jl. Letjen Ibrahim Adjie No. 180 RT. 006/008, Sindang Barang, Bogor Barat 16117
Ph. (0251) 8327396, 8327399, 0852 1670 1658 E-mail : wijayahusada@gmail.com

Nomor : 495/STIKES-WH/VIII/2019
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Penelitian

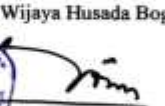
Bogor, 14 Agustus 2019

Kepada :
Yth. Kepala Kesatuan Bangsa & Politik Kab. Bogor
di
Tempat

Dengan hormat :

Berdasarkan MOU Dinas Kesehatan Kabupaten Bogor & STIKes Wijaya Husada Bogor dengan No. 119/227/PKS/KS/XII/2017, dengan ini Mahasiswa Tingkat Akhir STIKes Wijaya Husada Bogor mengajukan uji validitas, studi pendahuluan & penelitian di Wilayah Kerja Kabupaten Bogor. Dengan ini kami lampirkan tempat, nama mahasiswa & judul Skripsi/KTI.

Demikian permohonan dari kami, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Ketua STIKes Wijaya Husada Bogor

dr. Prillydy Sp.PD-KGEH

Tembusan :

1. Kepala Dinas Kesehatan Kab. Bogor
2. Kepala Puskesmas Kemang
3. Kepala Puskesmas Ciomas
4. Kepala Puskesmas Pabuaran Indah
5. Kepala Puskesmas Cimandala
6. Kepala Puskesmas Ciawi
7. Kepala Puskesmas Laladon

Lampiran:

Nama mahasiswa dan judul KTI/Skripsi sebagai berikut :

Institusi	Nama Mahasiswa	Prodi	Judul KTI/Skripsi
Puskesmas Kemang	Sifa Isnani	D-III Keperawatan	Hubungan frekuensi Antenatal Care (ANC) dan dukungan suami terhadap kejadian anemia pada ibu hamil di Puskesmas Kemang Tahun 2019
Puskesmas Ciomas	Siti Aminah	D-III Keperawatan	Hubungan factor lingkungan dengan penyakit TB Paru
Puskesmas Pabuaran Indah	Murni Rachmawati	S1 Keperawatan	Pengaruh pemberian sari kacang hijau terhadap produksi air susu ibu pada ibu menyusui di Posyandu Melati Cikaret Kecamatan Cibinog Kabupaten Bogor Tahun 2019
Puskesmas Cimandala	Muhammad Danu Sinardi	S1 Kesehatan Masyarakat	Faktor yang mempengaruhi kepemilikan jamban sehat di wilayah kerja Puskesmas Cimandala Desa Cijujung Tahun 2019
Puskesmas Ciawi	Citra Wilhelmina D.O.Liga	S1 Kesehatan Masyarakat	Hubungan kepuasan kerja dengan perilaku ekstra peran pada karyawan di Puskesmas Ciawi Tahun 2019
	Putri Ayu Aisyah	S1 Kesehatan Masyarakat	Hubungan angka kuman dengan kejadian sick building syndrome di Puskesmas Ciawi Tahun 2019
Puskesmas Laladon	Ryan Sofian	D-III Keperawatan	Hubungan tingkat kecemasan dengan perilaku pencegahan stroke pada pasien hipertensi di Puskesmas Laladon Kabupaten Bogor 2019



PEMERINTAH KABUPATEN BOGOR
KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jl. KSR. Dadi Kusmayadi Komplek Pemda Kel. Tengah Cibinong-Bogor 16914 Telp/Fax. (021) 8758836

Cibinong, 20 Agustus 2019

Nomor : 070 / 1521 -Kesbangpol
 Lampiran : -
 Perihal : Rekomendasi Penelitian

Kepada
 Yth. Kepala Dinas Kesehatan
 Kabupaten Bogor
 di -
 Tempat

Dasar :

1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 64 Tahun 2011 Tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian.
2. Peraturan Bupati Bogor Nomor 29 Tahun 2013 Tentang Uraian Tugas Jabatan Struktural Pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik.
3. Surat dari : Ketua - Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Wijaya Husada Bogor Nomor : 495/STIKES-WH/III/2019 Tanggal : 14 Agustus 2019 Perihal : Permohonan Ijin Penelitian.

Atas dasar tersebut di atas, dengan ini kami memberikan Rekomendasi dilaksanakannya kegiatan Penelitian yang dilakukan oleh:

Nama : Citra Wihelmina D.O Liga
 Alamat Kampus : Jl. Letjen Ibrahim Adje No. 180 RT/RW 005/008, Sindang Barang, Bogor Barat
 Penanggung jawab : dr. Pridady, Sp.PD-KGEH
 Jumlah Peserta : 1 (Satu) orang
 Judul Penelitian : Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Perilaku Ekstra Peran Pada Karyawan di Puskesmas Ciawi Tahun 2019
 Waktu : 21 Agustus s.d. 21 Oktober 2019
 Tempat : Puskesmas Ciawi

dengan ketentuan :

1. Mentaati seluruh ketentuan Peraturan Perundang-undangan / Peraturan Daerah yang berlaku di Kabupaten Bogor.
2. Tidak diperkenankan melaksanakan kegiatan di luar ketentuan yang ditetapkan di atas.
3. Setelah selesai melaksanakan kegiatan, agar yang bersangkutan melaporkan hasilnya kepada Bupati Bogor melalui Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bogor.

Demikian, atas perhatian dan bantuannya kami ucapkan terima kasih.

AN. KEPALA
Kasie Idwasbang
Drs. DENI HERMAWAN, M.Si
 Pembina
 NIP. 196702051987091001

Tembusan : Kepada
 Yth. 1. Bupati Bogor (sebagai laporan).
 2. Ketua - STIKes Wijaya Husada Bogor



SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN (STIKes) WIJAYA HUSADA BOGOR

Jl. Letjen Ibrahim Adjie No. 180 RT. 006/008, Sindang Barang, Bogor Barat 16117
Ph. (0251) 8327396, 8327399, 0852 1670 1658 E-mail : wijayahusada@gmail.com

Nomor : 494/STIKES-WH/VIII/2019
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Penelitian

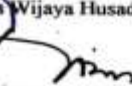
Bogor, 14 Agustus 2019

Kepada :
Yth. Kepala Dinas Kesehatan Kab. Bogor
di.
Tempat

Dengan hormat

Berdasarkan MOU Dinas Kesehatan Kabupaten Bogor & STIKes Wijaya Husada Bogor dengan No. 119/227/PKS/KS/XII/2017, dengan ini Mahasiswa Tingkat Akhir STIKes Wijaya Husada Bogor mengajukan uji validitas, studi pendahuluan & penelitian di Wilayah Kerja Kabupaten Bogor. Dengan ini kami lampirkan tempat, nama mahasiswa & judul Skripsi/KTI.

Demikian permohonan dari kami, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.


dr. Prisdady, Sp. PD-KGEH

Tembusan :

1. Kepala Kesatuan Bangsa & Politik Kab. Bogor
2. Kepala Puskesmas Kemang
3. Kepala Puskesmas Ciomas
4. Kepala Puskesmas Pabuaran Indah
5. Kepala Puskesmas Cimandala
6. Kepala Puskesmas Ciawi
7. Kepala Puskesmas Laladon

Lampiran:

Nama mahasiswa dan judul KTI/Skripsi sebagai berikut :

Institusi	Nama Mahasiswa	Prodi	Judul KTI/Skripsi
Puskesmas Kemang	Sifa Isnani	D-III Keperawatan	Hubungan frekuensi Antenatal Care (ANC) dan dukungan suami terhadap kejadian anemia pada ibu hamil di Puskesmas Kemang Tahun 2019
Puskesmas Ciomas	Siti Aminah	D-III Keperawatan	Hubungan factor lingkungan dengan penyakit TB Paru
Puskesmas Pabuaran Indah	Murni Rachmawati	S1 Keperawatan	Pengaruh pemberian sari kacang hijau terhadap produksi air susu ibu pada ibu menyusui di Posyandu Melati Cikaret Kecamatan Cibinog Kabupaten Bogor Tahun 2019
Puskesmas Cimandala	Muhammad Danu Sinardi	S1 Kesehatan Masyarakat	Faktor yang mempengaruhi kepemilikan jamban sehat di wilayah kerja Puskesmas Cimandala Desa Cijujung Tahun 2019
Puskesmas Ciawi	Citra Wilhelmina D.O.Liga	S1 Kesehatan Masyarakat	Hubungan kepuasan kerja dengan perilaku ekstra peran pada karyawan di Puskesmas Ciawi Tahun 2019
	Putri Ayu Aisyah	S1 Kesehatan Masyarakat	Hubungan angka kuman dengan kejadian sick building syndrome di Puskesmas Ciawi Tahun 2019
Puskesmas Laladon	Ryan Sofian	D-III Keperawatan	Hubungan tingkat kecemasan dengan perilaku pencegahan stroke pada pasien hipertensi di Puskesmas Laladon Kabupaten Bogor 2019



PEMERINTAH KABUPATEN BOGOR DINAS KESEHATAN

Jalan Raya Tegar Beriman Cibinong - Bogor
Telp. (021) 87912518 Fax (021) 87912519
Email: dinkes@bogorkab.go.id
Web: dinkes.bogorkab.go.id

SURAT IZIN PENELITIAN

Nomor : 096/77200 - 8245

Dasar :

1. Peraturan Bupati Bogor Nomor: 46 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Kesehatan (Berita Daerah Kabupaten Bogor Tahun 2016 nomor 48)
2. Surat dari Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Wijaya Husada Bogor Nomor: 494/STIKES-WH/VIII/2019 Tanggal 14 Agustus 2019 Perihal Permohonan Penelitian
3. Surat Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Pemerintah Kabupaten Bogor Nomor: 070/1252-Kesbangpol tanggal: 20 Agustus 2019 Perihal: Rekomendasi Penelitian

Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Bogor, dengan ini memberikan izin kepada:

Nama-nama terlampir

Dengan ketentuan :

1. Mentaati seluruh Peraturan Perundang-undangan yang berlaku di Kabupaten Bogor
2. Tidak melaksanakan kegiatan diluar yang diizinkan
3. Berkoordinasi dengan pejabat berwenang terkait tempat yang akan dijadikan lokasi kegiatan
4. Menyampaikan laporan hasil kegiatan kepada Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Bogor melalui email : sdmkab.bogor@gmail.com

Demikian untuk dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab.

28 Agustus 2019
**KEPALA DINAS KESEHATAN
KABUPATEN BOGOR**

Drg. Mike Kaltarina, MARS
Pembina Tingkat I
NIP. 196407111991032009

Tembusan disampaikan Kepada :

1. Yth. Bupati Bogor (sebagai laporan)
2. Yth. Wakil Bupati Bogor (sebagai laporan)
3. Yth. Sekretaris Daerah Kabupaten Bogor
4. Yth. Inspektur Kabupaten Bogor
5. Yth. Ketua STIKes Wijaya Husada Bogor
6. Kepala Puskesmas Wilayah Kab. Bogor

Daftar surat Nomor:
Perihal : Surat Ijin Penelitian

DAFTAR NAMA MAHASISWA

No	Nama Peserta	Tempat Penelitian	Tanggal	Jenis Penelitian
1	Citra Wihelmina D.O Liga	PKM Ciawi	21 Agustus s.d 21 Oktober 2019	Hubungan Kepuasan Kerja dengan Perilaku Ekstra Peran pada Karyawan di Puskesmas Ciawi Tahun 2019
2	Putri Ayu Aisyah			Hubungan Angka Kuman dengan Kejadian Sick Building Syndrome di Puskesmas Ciawi Tahun 2019
3	Muhammad Danu Sinardi	PKM Cimandala		Faktor yang mempengaruhi Kepemilikan Jamban Sehat di Wilayah Kerja Puskesmas Cimandala Desa Cijujung Tahun 2019
4	Diana Rusdianingsih	PKM Ciomas		Pengaruh Pendidikan Kesehatan terhadap Lansia di Posyandu Melati I Desa Ciomas Rahayu Kab. Bogor
6	Shyntia Sholihat	PKM Cariu		Hubungan Dukungan Keluarga dengan Tingkat Kepatuhan Minum Obat pada Pasien Skizofrenia di Puskesmas Cariu Kab. Bogor 2019
7	Aditia Putri Pebnanti	PKM Sukaraja		Hubungan Senam Prolanis terhadap Penurunan Gula Darah Sewaktu pada Penderita Diabetes Militus
8	Siti Mayangsari	PKM Cibungbulang		Hubungan Status Gizi dengan Perkembangan pada Anak Usia 1-2 Tahun di Puskesmas Cibungbulang Kab. Bogor
9	Murni Rachmawati	PKM Pabuaran Indah		Pengaruh Pemberian Sari Kacang Hijau terhadap Produksi Air Susu Ibu pada Ibu Menyusui di Posyandu Melati Cikaret Kecamatan Cibinong Kab. Bogor Tahun 2019
10	Doni Arianda	PKM Cimandala		Hubungan Pengetahuan dengan Anemia pada Ibu Hamil TM III di Puskesmas Cimandala Tahun 2019



**PEMERINTAH KABUPATEN BOGOR
DINAS KESEHATAN
PUSKESMAS CIAWI**

Jln. Raya KHR.Moch Toha No.387 desa Bendungan Kec.Ciawi Kab.bogor
Phone.(0251)-8247229,Hotline.081291190003.E-mail:upkpuskesmasciawi15@gmail.com

Nomor : 824 / 09 /VIII/Pkm -19
Hal : Balasan

Kepada Yth
Ketua STIKES Wijaya Husada
Bogor
Di
Tempat

Dengan Hormat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **drg Belinda Wildani**
NIP : 196711251993122001
Jabatan : Kepala Puskesmas Ciawi

Menerangkan bahwa,

Nama : Citra Wilhelmina D.O Liga
NIM : 201512004
Mahasiswa : S1 SKM STIKES Wijaya Husada Bogor

Telah kami setuju untuk melakukan Uji validitas di Puskesmas Ciawi sebagai syarat penyusunan Karya Tulis Ilmiah dengan Judul:

" Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Perilaku Ekstra Peran pad Karyawan di Puskesmas Ciawi Tahun 2019 "

Demikian surat ini kami sampaikan, dan atas kerjasamanya kami mengucapkan terimakasih.

Bogor, 13 September 2019
Kepala Puskesmas Ciawi

Drg Belinda Wildani
NIP.196711251993122002



Permohonan Menjadi Responden

Yang terhormat,
Calon Responden Penelitian
Di Puskesmas Ciawi Kabupaten Bogor

Dengan hormat,

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Citra Wilhelmina Dwi O. Liga

Nim : 201512004

Telepon : 0895350646227

Adalah mahasiswa STIKes Wijaya Husada Bogor Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat yang akan mengadakan penelitian yang berjudul “Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Perilaku Ekstra Peran Pada Karyawan Di Puskesmas Ciawi Kabupaten Bogor Tahun 2019” sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan di STIKes Wijaya Husada Bogor.

Dalam penelitian ini dibutuhkan partisipasi anda, informasi yang anda berikan nanti akan terjamin kerahasiaannya, sangat diusahakan tidak ada orang lain untuk kepentingan penelitian.

Apabila anda setuju berpartisipasi maka saya mohon untuk bersedia menandatangani lembar persetujuan menjadi responden. Atas perhatian dan partisipasi anda, saya ucapkan terima kasih.

Bogor, 17 September 2019

Peneliti



Persetujuan Menjadi Responden

Assalamu'alaikum wr. wb.

Selamat Pagi/Siang/Sore

Perkenalkan nama saya Citra Wilhelmina, Mahasiswa S1 Peminatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Program Studi Kesehatan Masyarakat, STIKesWijaya Husada Bogor. Saya bermaksud melakukan penelitian mengenai “Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Perilaku Ekstra Peran Pada Karyawan Di Puskesmas Ciawi Kabupaten Bogor Tahun 2019”. Penelitian ini dilakukan sebagai tahap akhir dalam penyelesaian studi di Program Studi Kesehatan Masyarakat, STIKesWijaya Husada Bogor.

Saya berharap saudara bersedia untuk menjadi responden dalam penelitian ini, dimana akan dilakukan wawancara yang terkait dengan penelitian. Semua informasi yang saudara berikan terjamin kerahasiannya.

Setelah saudara membaca maksud dan kegiatan penelitian diatas, maka saya mohon untuk mengisi nama dan tanda tangan di bawah ini.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Saya setuju untuk ikut serta dalam penelitian ini.

Nama :

Tanda Tangan :

Terima kasih atas ketersediaan saudara untuk ikut serta di dalam penelitian ini.

KUESIONER PENELITIAN

HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN PERILAKU EKSTRA PERAN PADA KARYAWAN PUSKESMAS CIAWI KABUPATEN BOGOR TAHUN 2019

Bapak/Ibu, saudara/i responden yang terhormat,

Dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, Saya mohon kesediaannya untuk menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

Atas waktu yang Anda luangkan, Saya ucapkan banyak terima kasih.

No. Responden :

A. Karakteristik Responden

- | | | |
|-----------------------------|---|-------|
| 1. Tanggal Pengambilan Data | : | |
| 2. Jenis Kelamin | : | L/P |
| 3. Usia | : | Tahun |
| 4. Lama Bekerja | : | Tahun |

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Untuk Kepuasan Kerja jawablah setiap pernyataan sesuai dengan pendapat Anda.
2. Pilihlah jawaban dengan memberi tanda ceklis (√) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Anda. Adapun makna tanda tersebut adalah sebagai berikut :

P = Puas (1)

TP = Tidak Puas (0)

III. Pernyataan Kepuasan Kerja

No.	Kepuasan Kerja	P	TP
1.	Kadang-kadang saya berfikir, pekerjaan saya tidak punya arti.		
2.	Saya merasa sudah mendapat imbalan yang layak untuk pekerjaan saya.		
3.	Sangat kecil mendapatkan kesempatan promosi.		
4.	Atasan saya cukup ahli dalam melaksanakan tugasnya.		
5.	Saya tidak suka bekerja dengan rekan kerja saya		
6.	Saya menyukai mengerjakan hal-hal yang saya lakukan di dalam pekerjaan ini		

7.	Kenaikan-kenaikan gaji yang ada terlalu sedikit dan jarang sekali		
8.	Saat saya melakukan pekerjaan dengan baik, ada kesempatan untuk mendapatkan promosi		
9.	Atasan saya kurang tegas dalam memberikan peringatan kepada karyawan		
10.	Banyak sekali kendala dan masalah dalam pekerjaan.		
11.	Saya merasa bahwa saya harus lebih bekerja keras karena rekan kerja yang bekerja dengan saya tidak tanggap		
12.	Saya merasa puas dengan adanya kesempatan untuk mendapatkan kenaikan gaji.		
13.	Karyawan tidak cepat mendapatkan promosi		
14.	Saya sangat senang bekerja dengan rekan-rekan kerja saya		
15.	Pekerjaan saya tidak menyenangkan.		

IV. Pernyataan Perilaku Ekstra Peran

1. Untuk Perilaku Ekstra Peran jawablah setiap pernyataan sesuai dengan pendapat Anda.
2. Pilihlah jawaban dengan memberi tanda ceklis (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Anda. Adapun makna tanda tersebut adalah sebagai berikut :

SL = Selalu (4)

SR = Sering (3)

JR= Jarang (2)

TP= Tidak Pernah(1)

No.	Perilaku Ekstra Peran	SL	SR	JR	TP
1.	Saya membantu rekan kerja menyelesaikan pekerjaannya yang waktunya sudah dekat.				
2.	Sebelum mulai melakukan satu pekerjaan, saya selalu membuat rencana kerja.				
3.	Saya memberitahukan kepada orang lain tentang kesalahan kerja yang dilakukan oleh rekan kerja saya.				
4.	Setiap pagi, saya selalu tersenyum dan menyapa rekan kerja saya				

5.	Saya selalu mengikuti rapat yang dilakukan puskesmas ini				
6.	Saya hanya membantu atasan untuk menyelesaikan pekerjaan jika atasan saya sudah meminta bantuan saya.				
7.	Saya bekerja untuk memenuhi target yang telah ditentukan oleh atasan.				
8.	Fasilitas yang disediakan belum memadai, tetapi saya tidak banyak mengeluh				
9.	Saya mengangkat telepon dalam keadaan rapat berlangsung				
10.	Saya tidak bersedia mewakili atasan untuk hadir pada sebuah pertemuan				

TABEL UJI VALIDITAS KEPUASAN KERJA

[illegible]

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS KEPUASAN KERJA

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	19.42	103.591	.703	.751
P2	19.26	104.649	.676	.754
P3	19.32	103.561	.753	.751
P4	19.42	103.591	.703	.751
P5	19.26	104.649	.676	.754
P6	19.32	103.561	.753	.751
P7	19.42	103.591	.703	.751
P8	19.26	104.649	.676	.754
P9	19.32	103.561	.753	.751
P10	19.42	103.591	.703	.751
P11	19.26	104.649	.676	.754
P12	19.32	103.561	.753	.751
P13	19.42	103.591	.703	.751
P14	19.26	104.649	.676	.754
P15	19.32	103.561	.753	.751
Total_Skor	10.00	27.778	1.000	.938

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.767	16

TABEL UJI VALIDITAS PERILAKU EKSTRA PERAN

No. Responden	Nomor Butir Pernyataan										Total Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	4	2	4	2	2	2	4	2	2	4	28
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	4	4	4	1	4	1	4	4	1	4	31
8	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	37
9	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	13
10	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	27
11	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	33
12	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	34
13	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	13
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	13
16	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	34
17	1	1	1	4	1	4	1	1	4	1	19
18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
19	4	2	4	2	2	2	4	2	2	4	28

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS PERILAKU EKSTRA PERAN

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	55.84	413.696	.909	.761
P2	56.05	412.608	.930	.760
P3	55.84	413.696	.909	.761
P4	56.16	434.918	.631	.777
P5	56.05	412.608	.930	.760
P6	56.16	434.918	.631	.777
P7	55.84	413.696	.909	.761
P8	56.05	412.608	.930	.760
P9	56.16	434.918	.631	.777
P10	55.84	413.696	.909	.761
Total_Skor	29.47	116.152	1.000	.959

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.787	11

MASTER TABEL HASIL PENELITIAN

No. Resp	Nomor Butir Pernyataan Kepuasan Kerja															Skor Total	Coding	Nomor Butir Pernyataan Perilaku Ekstra Peran										Skor Total	Coding
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	0	1	0	2	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	10	1	2	4	2	3	4	2	3	2	2	1	25	2
2	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	1	25	2
3	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	6	2	2	3	1	4	4	4	3	2	1	1	25	2
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	4	2	2	2	4	2	4	3	2	2	27	2
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	1	1	1	23	1	2	4	4	4	4	4	4	4	3	1	34	1
6	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	0	4	2	4	4	1	4	4	4	2	4	2	1	30	1
7	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	11	1	4	4	4	4	4	2	4	1	1	2	30	1
8	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1	0	7	2	4	4	2	4	4	1	4	1	1	1	26	2
9	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	10	2	2	4	2	4	4	2	3	4	2	2	29	1
10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	4	3	4	4	4	4	4	3	2	1	33	1
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	1	4	4	4	4	4	2	4	3	1	1	31	1
12	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	8	2	3	4	2	4	4	4	1	1	1	1	25	2
13	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	8	2	3	4	1	4	4	2	3	3	1	1	26	2
14	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	1	0	1	8	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	29	1
15	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	4	2	3	4	2	4	4	3	4	3	1	1	29	1
16	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	14	1	3	4	2	3	3	3	3	3	2	1	27	2
17	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	0	9	2	4	2	1	3	4	4	4	3	2	2	29	1
18	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	1	1	1	0	8	2	3	4	2	4	4	4	4	4	2	1	32	1
19	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	7	2	4	4	3	4	4	3	4	2	2	2	32	1
20	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	2	2	1	3	2	1	1	1	1	1	15	2
21	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	10	1	4	4	3	1	4	1	4	4	1	4	30	1
22	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	10	1	1	3	2	3	2	2	3	3	2	3	24	2
23	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	14	1	2	3	1	4	2	2	4	3	3	2	26	2
24	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	11	1	2	3	4	1	4	2	4	4	1	1	26	2
25	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	8	2	2	2	1	4	3	3	4	3	3	2	27	2
26	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	13	1	4	2	4	4	4	3	4	2	4	1	32	1
27	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	12	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	22	2
28	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	12	1	4	3	4	2	4	4	3	4	3	2	33	1

29	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	1	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	24	2
30	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	11	1	4	3	4	4	4	4	3	1	4	4	35	1
31	0	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	11	1	2	2	2	2	3	3	2	2	3	1	22	2
32	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	8	2	3	4	1	4	4	2	3	3	1	1	26	2
33	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	8	2	3	4	3	4	4	4	1	1	1	1	26	2
34	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	12	1	4	4	1	3	4	3	1	4	1	3	28	2
35	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	12	1	4	4	4	3	4	3	4	1	1	2	30	1
36	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	1	0	11	1	1	2	2	2	3	3	3	2	2	1	21	2
37	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	12	1	4	4	4	3	4	3	4	1	1	2	30	1
38	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	10	2	4	3	4	3	2	3	2	4	3	4	32	1

HASIL UJI NORMALITAS KEPUASAN KERJA

Descriptives

				Statistic	Std. Error
Kepuasan Kerja	Mean			9.7123	.61797
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound		8.4602	
		Upper Bound		10.9644	
	5% Trimmed Mean			9.6678	
	Median			10.0000	
	Variance			14.511	
	Std. Deviation			3.80940	
	Minimum			1.00	
	Maximum			22.07	
	Range			21.07	
	Interquartile Range			4.93	
	Skewness			.369	.383
	Kurtosis			2.218	.750

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kepuasan Kerja	.110	38	.200*	.947	38	.070

a. Lilliefors Significance Correction

*. This is a lower bound of the true significance.

HASIL UJI NORMALITAS PERILAKU EKSTRA PERAN

Descriptives

			Statistic	Std. Error
Perilaku Ekstra Peran	Mean		26.1947	.63208
	95% Confidence Interval for	Lower Bound	24.9140	
		Upper Bound	27.4755	
	5% Trimmed Mean		26.3515	
	Median		25.7000	
	Variance		15.182	
	Std. Deviation		3.89643	
	Minimum		14.10	
	Maximum		33.10	
	Range		19.00	
	Interquartile Range		4.47	
	Skewness		-.650	.383
	Kurtosis		1.200	.750

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Perilaku Ekstra Peran	.138	38	.067	.956	38	.144

a. Lilliefors Significance Correction

KARAKTERISTIK RESPONDEN

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	9	23.7	23.7	23.7
	Perempuan	29	76.3	76.3	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17-25 Tahun	4	10.5	10.5	10.5
	26-35 Tahun	8	21.1	21.1	31.6
	36-45 Tahun	12	31.6	31.6	63.2
	46-55 Tahun	12	31.6	31.6	94.7
	56-65 Tahun	2	5.3	5.3	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-10 Tahun	17	44.7	44.7	44.7
	11-20 tahun	12	31.6	31.6	76.3
	21-30 Tahun	7	18.4	18.4	94.7
	31-40 Tahun	2	5.3	5.3	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

DISTRIBUSI FREKUENSI KEPUASAN KERJA

Hasil Kepuasan Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Positif	21	55.3	55.3	55.3
	Negatif	17	44.7	44.7	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

DISTRIBUSI FREKUENSI PERILAKU EKSTRA PERAN

Hasil Perilaku Ekstra Peran					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Positif	18	47.4	47.4	47.4
	Negatif	20	52.6	52.6	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

HASIL ANALISIS BIVARIAT KEPUASAN KERJA DENGAN PERILAKU EKSTRA PERAN

Kepuasan Kerja * Perilaku Ekstra Peran Crosstabulation

			Perilaku Ekstra Peran		Total
			Positif	Negatif	
Kepuasan Kerja	Positif	Count	10	11	21
		% within Kepuasan Kerja	47.6%	52.4%	100.0%
		% within Perilaku Ekstra Peran	55.6%	55.0%	55.3%
		% of Total	26.3%	28.9%	55.3%
	Negatif	Count	8	9	17
		% within Kepuasan Kerja	47.1%	52.9%	100.0%
		% within Perilaku Ekstra Peran	44.4%	45.0%	44.7%
		% of Total	21.1%	23.7%	44.7%
Total	Count	18	20	38	
	% within Kepuasan Kerja	47.4%	52.6%	100.0%	
	% within Perilaku Ekstra Peran	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	47.4%	52.6%	100.0%	

Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error ^a	Approx. T ^b	Approx. Sig.
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	.006	.162	.034	.973
N of Valid Cases		38			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for Kepuasan Kerja (Positif / Negatif)	1.023	.284	3.681
For cohort Perilaku Ekstra Peran = Positif	1.012	.515	1.987
For cohort Perilaku Ekstra Peran = Negatif	.989	.540	1.814
N of Valid Cases	38		

JADWAL PENELITIAN

No	Kegiatan	Tahun 2019			
		Juni	Juli	Agustus	September
1	Pengajuan Judul				
2	Studi Pendahuluan				
3	Bimbingan Proposal				
4	Sidang Proposal				
5	Revisi Proposal				
6	Pengumpulan Proposal				
7	Penelitian				
8	Bimbingan Skripsi				
9	Sidang Skripsi				

DOKUMENTASI PENELITIAN





LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Citra Wilhelmina Dwi. O. Liga
 Nim : 201512004
 Program Studi : S1 Kesehatan Masyarakat
 Pembimbing : Salsalina Yuniarty. G, SST., M.KM
 Penguji : Elpinaria Girsang S.ST., MKM
 Judul Penelitian : "Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Perilaku Ekstra Peran Pada Karyawan Di Puskesmas Ciawi Kabupaten Bogor Tahun 2019"

No	Hari/tanggal Konsultasi	Materi Konsultasi	Catatan/Keterangan	Paraf Pembimbing
1	Kamis/ 1-8-19	Pengajuan Judul	Membawa jurnal dan referensi tentang judul	
2	Sabtu/ 3-8-19	Acc Judul	Membawa Bab I, Bab II dan Bab III	
3	Jumat/ 16-8-19	Revisi Bab I Bab II Bab III	Penambahan ditiap isi teori-teori Bab I dan Bab II, Pelajari Bab III	
4	Kamis/ 29-8-19	Bab I Bab II Bab III Kuesioner	Revisi	

5.	Jumat/ 20-8-19	Bab I Bab II Bab III Kuesioner	Revisi	
6.	Sabtu/ 31-8-19	Proposal	Acc Proposal	
7.	Selasa/ 10-9-19	Revisian Proposal	Revisi Proposal	
8.	Rabu/ 18-9-19	Revisian Proposal	Acc Proposal	
9.	Rabu/ 18-9-19	Proposal	Acc Proposal	
10.	Rabu/ 25-9-19	Skripsi	Revisi	
11.	Kamis/ 26-9-19	Skripsi	Revisi	
12.	Kamis/ 26-9-19	Skripsi	ACC Skripsi	
13.	Rabu/ 9-10-19	Skripsi	ACC Skripsi	
14.	Jumat/ 11-10-19	Skripsi	Revisi	
15.	Rabu/ 16-10-19	Skripsi	ACC	