



UNIVERSITAS INDONESIA

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA
DENGAN PERILAKU EKSTRA PERAN
PADA KARYAWAN *FRONT LINER LOBBY*
RS KANKER “DHARMAIS” JAKARTA TAHUN 2009**

SKRIPSI

**OLEH:
PUSPITA AMELIA
NPM. 1005001404**

**FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
PROGRAM STUDI SARJANA KESEHATAN MASYARAKAT
DEPOK
JUNI 2009**



UNIVERSITAS INDONESIA

**HUBUNGAN KEPUASAN KERJA
DENGAN PERILAKU EKSTRA PERAN
PADA KARYAWAN *FRONT LINER LOBBY*
RS KANKER “DHARMAIS” JAKARTA TAHUN 2009**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat**

**OLEH:
PUSPITA AMELIA
NPM. 1005001404**

**FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
PROGRAM STUDI SARJANA KESEHATAN MASYARAKAT
PEMINATAN MANAJEMEN RUMAH SAKIT**

**DEPOK
JUNI 2009**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Puspita Amelia
NPM : 1005001404
Mahasiswa Program : Sarjana Kesehatan Masyarakat
Tahun Akademik : 2008/2009

Menyatakan bahwa saya tidak melakukan kegiatan plagiat dalam penulisan skripsi saya yang berjudul:

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Perilaku Ekstra Peran pada Karyawan *Front Liner Lobby RS Kanker “Dharmais” Jakarta Tahun 2009.*

Apabila suatu saat nanti terbukti saya melakukan plagiat, maka saya akan menerima sanksi yang telah ditetapkan.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Depok, 26 Juni 2009

Puspita Amelia

PERNYATAAN ORISINALITAS

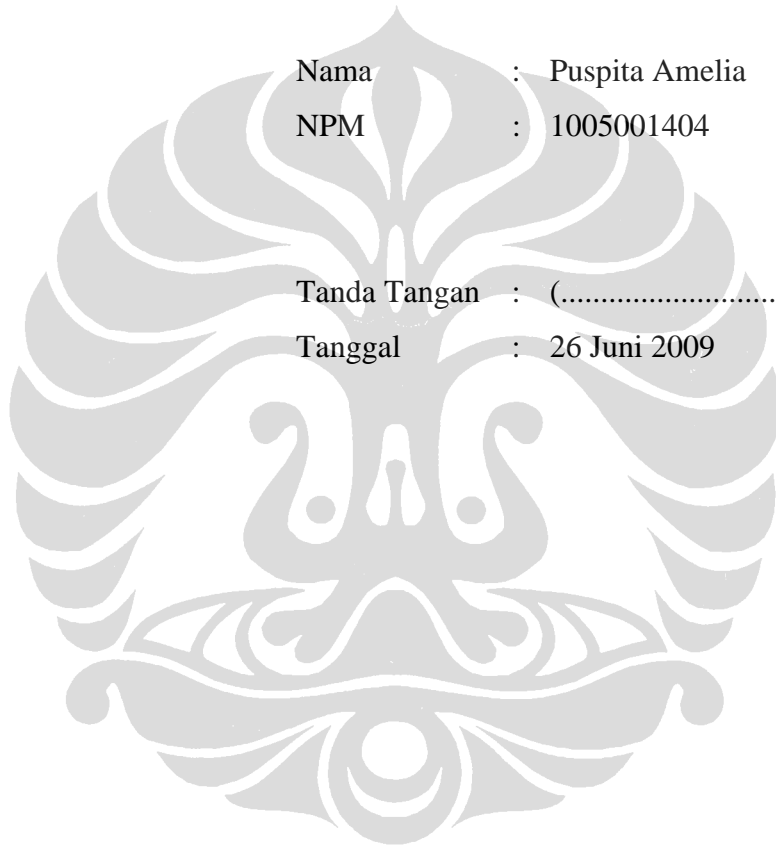
**Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan semua sumber,
baik yang dikutip maupun dirujuk, telah saya nyatakan dengan benar.**

Nama : Puspita Amelia

NPM : 1005001404

Tanda Tangan : (.....)

Tanggal : 26 Juni 2009



LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh :
Nama : Puspita Amelia
NPM : 1005001404
Program Studi : Sarjana Kesehatan Masyarakat
Judul Skripsi : Hubungan Kepuasan Kerja dengan Perilaku
Ekstra Peran pada Karyawan *Front Liner Lobby*
RS Kanker “Dharmais” Jakarta Tahun 2009

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat pada Program Studi Sarjana Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia.

DEWAN PENGUJI

Pembimbing : drg. Wachyu Sulistiadi, MARS (.....)

Penguji : dr. Mieke Savitri, M.Kes (.....)

Penguji : Dra. Agusdini Banun S., Apt, MARS (.....)

Ditetapkan di : Depok

Tanggal : 26 Juni 2009

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Puspita Amelia
NPM : 1005001404
Program Studi : Sarjana Kesehatan Masyarakat
Departemen : Administrasi dan Kebijakan Kesehatan
Fakultas : Kesehatan Masyarakat
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Hubungan Kepuasan Kerja dengan Perilaku Ekstra Peran pada Karyawan Front Liner Lobby RS Kanker “Dharmais” Jakarta Tahun 2009

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan).

Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini, Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan karya ilmiah saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Depok

Pada tanggal: 26 Juni 2009

Yang menyatakan,

(Puspita Amelia)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Puspita Amelia
 Tempat, Tanggal Lahir : Jakarta, 20 Mei 1987
 Agama : Islam
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Alamat : Jl. Damai Kav. PDK No. 56 RT. 011 RW. 02
 Petungkang Selatan, Jakarta 12270
 E-Mail : lovingyoueverafter@yahoo.com

Riwayat Pendidikan

- | | |
|---|-------------------|
| 1. TK Dian Ekawati Jakarta | Tahun 1991 – 1993 |
| 2. SD Negeri Pesanggrahan 01 Pagi Jakarta | Tahun 1993 – 1999 |
| 3. SLTP Negeri 177 Jakarta | Tahun 1999 – 2002 |
| 4. SMA Negeri 47 Jakarta | Tahun 2002 – 2005 |
| 5. Peminatan Manajemen Rumah Sakit –
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia | Tahun 2005 – 2009 |

Riwayat Organisasi

- | | |
|--|-------------------|
| 1. Staf Pendahuluan Bela Negara OSIS SMA Negeri 47 Jakarta | Tahun 2002 – 2003 |
| 2. Kepala Bidang Kepribadian dan Budi Pekerti Luhur OSIS SMA Negeri 47 Jakarta | Tahun 2003 – 2004 |
| 3. Sekretaris Umum Pramuka SMA Negeri 47 Jakarta | Tahun 2003 – 2004 |
| 4. Sekretaris Umum Departemen Sosial Masyarakat Senat Mahasiswa FKM UI | Tahun 2005 – 2006 |
| 5. Staf Biro Dana dan Usaha Badan Eksekutif Mahasiswa UI | Tahun 2007 |
| 6. Bendahara Umum Biro Dana dan Usaha Badan Eksekutif Mahasiswa UI | Tahun 2008 |

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji syukur atas berkat, rahmat, dan hidayah yang diberikan Allah SWT, sehingga skripsi yang berjudul **Hubungan Kepuasan Kerja dengan Perilaku Ekstra Peran pada Karyawan Front Liner Lobby RS Kanker “Dharmais” Jakarta Tahun 2009** dapat selesai tepat pada waktunya.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan di Program Sarjana Kesehatan Masyarakat Peminatan Manajemen Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan dukungan berbagai pihak. Dengan segala kerendahan hati, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

- Bapak Drs. Bambang Wispriyono, Apt, Ph.D, selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.
- Bapak Dr. H. Adang Bachtiar, MPH, ScD, selaku Ketua Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan FKM UI.
- Ibu dr. Mieke Savitri, M.Kes, selaku Ketua Program Manajemen Rumah Sakit FKM UI dan Penguji Sidang Skripsi.
- Bapak drg. Wachyu Sulistiadi, MARS, selaku Pembimbing Akademik.
- Ibu Dra. Agusdini Banun S., Apt, MARS, selaku Pembimbing Lapangan sekaligus Kepala Bagian Pelayanan Pelanggan RS Kanker “Dharmais”.
- Karyawan *Front Liner Lobby* RS Kanker “Dharmais”, serta seluruh Karyawan RS Kanker “Dharmais”.
- Mama (Dra. Fauzia Syarief), Papa (Drs. Sudiyono), dan Adik (Aditya Nugroho), keluarga tercinta yang selalu memberikan dorongan kepada penulis, baik moril maupun materil. Terima kasih untuk cinta tak bersyarat dan doa yang tulus.
- Fajar Widarto yang selalu ada di setiap langkah penulis.
- Sahabat-sahabat: Rachmania Eka P., Suci Amaliyah, Alifah, Tiach Destiana P., Fadli Nur F., Angga Liberty P., dan Deny Miftakhudin

yang menjadi tempat untuk bertukar pikiran dan membuat hidup ini jadi lebih berwarna.

- Teman-teman *se-peer group* yang unik: Nani Indriana, Diah Fitri A., Novita Linavianti, dan Riesti Librianty.
- M. Iqbal Mikhafasa untuk sebuah keberanian.
- Teman-teman FKM UI angkatan 2005, teman seperjuangan yang luar biasa BEDA.
- Teman-teman Danus BEM UI 2008, para *hedonist* yang banyak memberikan pelajaran tentang kehidupan.
- Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, karena pembuatan skripsi ini tidak lepas dari bantuan orang-orang yang baik hati seperti kalian.

Sebagai manusia yang mempunyai keterbatasan, penulis menyadari adanya kekurangan pada skripsi ini, baik dalam teknik penulisan maupun isi. Untuk itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang sifatnya membangun.

Akhirnya, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan pembaca pada umumnya.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Depok, 26 Juni 2009

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI	v
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	ix
<i>ABSTRACT</i>	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I PENDAHULUAN	1
1. 1 Latar Belakang	1
1. 2 Rumusan Masalah	5
1. 3 Pertanyaan Penelitian	6
1. 4 Tujuan Penelitian	6
1. 4. 1 Tujuan Umum	6
1. 4. 2 Tujuan Khusus	7
1. 5 Manfaat Penelitian	7
1. 5. 1 Bagi RS Kanker “Dharmais”	7
1. 5. 2 Bagi Fakultas Kesehatan Masyarakat UI	7
1. 5. 3 Bagi Penulis	8
1. 6 Ruang Lingkup Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2. 1 Kepuasan Kerja	9
2. 1. 1 Definisi Kepuasan Kerja	9
2. 1. 2 Determinan Kepuasan Kerja	10
2. 1. 3 Aspek-Aspek Kepuasan Kerja	12

	2. 1. 4	Dampak dari Kepuasan Kerja	14
	2. 2	Perilaku Ekstra Peran	19
	2. 2. 1	Definisi Perilaku Ekstra Peran	19
	2. 2. 2	Aspek-Aspek Perilaku Ekstra Peran	20
	2. 2. 3	Manfaat Perilaku Ekstra Peran bagi Organisasi	24
BAB III		KERANGKA KONSEP DAN DEFINISI OPERASIONAL	27
	3. 1	Kerangka Konsep	27
	3. 2	Definisi Operasional	29
BAB IV		METODOLOGI PENELITIAN	36
	4. 1	Desain Penelitian	36
	4. 2	Lokasi dan Waktu Penelitian	36
	4. 3	Populasi dan Sampel	36
	4. 3. 1	Populasi	36
	4. 3. 2	Sampel	36
	4. 4	Teknik Pengumpulan Data	37
	4. 4. 1	Pengumpulan Data Primer	37
	4. 4. 2	Pengumpulan Data Sekunder	39
	4. 5	Manajemen dan Analisis Data	39
BAB V		ANALISIS SITUASI UMUM RS KANKER “DHARMAIS”	42
	5. 1	Sejarah Singkat	42
	5. 2	Visi, Misi, Motto, dan Falsafah	43
	5. 3	Maksud dan Tujuan	43
	5. 4	Fungsi	44
	5. 5	Budaya Kerja	44
	5. 6	Struktur Organisasi dan Tata Kerja	45
	5. 7	Sumber Daya Manusia	51
	5. 8	Sarana dan Prasarana	52
	5. 9	Kegiatan Pelayanan	53
	5. 10	Prestasi Umum RS Kanker “Dharmais”	57
BAB VI		HASIL PENELITIAN	59
	6. 1	Pelaksanaan Penelitian	59
	6. 2	Uji Validitas	59

6.3	Uji Reliabilitas	61
6.4	Analisis Univariat	61
6.4.1	Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Usia	61
6.4.2	Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Jenis Kelamin	62
6.4.3	Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Status Pernikahan	63
6.4.4	Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	63
6.4.5	Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Status Kepegawaian	63
6.4.6	Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Lama Bekerja	64
6.4.7	Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Tingkat Kepuasan Kerja	65
6.4.8	Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Tingkat Kepuasan terhadap Dimensi Gaji	65
6.4.9	Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Tingkat Kepuasan terhadap Dimensi Promosi	66
6.4.10	Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Tingkat Kepuasan terhadap Dimensi Supervisi	66
6.4.11	Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Tingkat Kepuasan terhadap Dimensi Tunjangan Tambahan	67
6.4.12	Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Tingkat Kepuasan terhadap Dimensi Penghargaan	68
6.4.13	Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Tingkat Kepuasan terhadap Dimensi Prosedur dan Peraturan Kerja.....	68
6.4.14	Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Tingkat Kepuasan terhadap Dimensi Rekan Kerja	69
6.4.15	Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Tingkat Kepuasan terhadap Dimensi Pekerjaan itu Sendiri	69

6. 4. 16	Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Tingkat Kepuasan terhadap Dimensi Komunikasi	70
6. 4. 17	Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Perilaku Ekstra Peran	71
6. 4. 18	Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Perilaku <i>Altruism</i> (Suka Menolong)	71
6. 4. 19	Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Perilaku <i>Conscientiousness</i> (Bertindak Efisien)	72
6. 4. 20	Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Perilaku <i>Sportsmanship</i> (Sportivitas)	72
6. 4. 21	Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Perilaku <i>Courtesy</i> (Sopan Santun)	73
6. 4. 22	Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Perilaku <i>Civic Virtue</i> (Mendahulukan Kepentingan Orang Banyak)	74
6. 5	Analisis Bivariat	74
6. 5. 1	Hubungan Kepuasan Kerja dengan Perilaku Ekstra Peran..	74
6. 5. 2	Hubungan Kepuasan terhadap Dimensi Gaji dengan Perilaku Ekstra Peran	75
6. 5. 3	Hubungan Kepuasan terhadap Dimensi Promosi dengan Perilaku Ekstra Peran	76
6. 5. 4	Hubungan Kepuasan terhadap Dimensi Supervisi dengan Perilaku Ekstra Peran	76
6. 5. 5	Hubungan Kepuasan terhadap Dimensi Tunjangan Tambahan dengan Perilaku Ekstra Peran	77
6. 5. 6	Hubungan Kepuasan terhadap Dimensi Penghargaan dengan Perilaku Ekstra Peran	78
6. 5. 7	Hubungan Kepuasan terhadap Dimensi Prosedur dan Peraturan Kerja dengan Perilaku Ekstra Peran	78
6. 5. 8	Hubungan Kepuasan terhadap Dimensi Rekan Kerja dengan Perilaku Ekstra Peran	79

6. 5. 9	Hubungan Kepuasan terhadap Dimensi Pekerjaan itu Sendiri dengan Perilaku Ekstra Peran	80
6. 5. 10	Hubungan Kepuasan terhadap Dimensi Komunikasi dengan Perilaku Ekstra Peran	80
6. 5. 11	Keeratan Hubungan antara Kepuasan dengan Perilaku Ekstra Peran	81
6. 5. 12	Keeratan Hubungan antara Dimensi-Dimensi dari Kepuasan Kerja dengan Perilaku Ekstra Peran	81
BAB VII	PEMBAHASAN	83
7. 1	Keterbatasan Penelitian	83
7. 2	Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Karakteristik Demografis	84
7. 2. 1	Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Usia	84
7. 2. 2	Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Jenis Kelamin	84
7. 2. 3	Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Status Pernikahan	85
7. 2. 4	Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	85
7. 2. 5	Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Status Kepegawaian	86
7. 2. 6	Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Lama Bekerja	86
7. 3	Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Tingkat Kepuasan Kerja dan Perilaku Ekstra Peran	86
7. 4	Hubungan Kepuasan Kerja dengan Perilaku Ekstra Peran	87
7. 5	Hubungan Dimensi-Dimensi Kepuasan Kerja dengan Perilaku Ekstra Peran	89
7. 5. 1	Hubungan Kepuasan terhadap Gaji dengan Perilaku Ekstra Peran	89
7. 5. 2	Hubungan Kepuasan terhadap Promosi dengan Perilaku Ekstra Peran	90

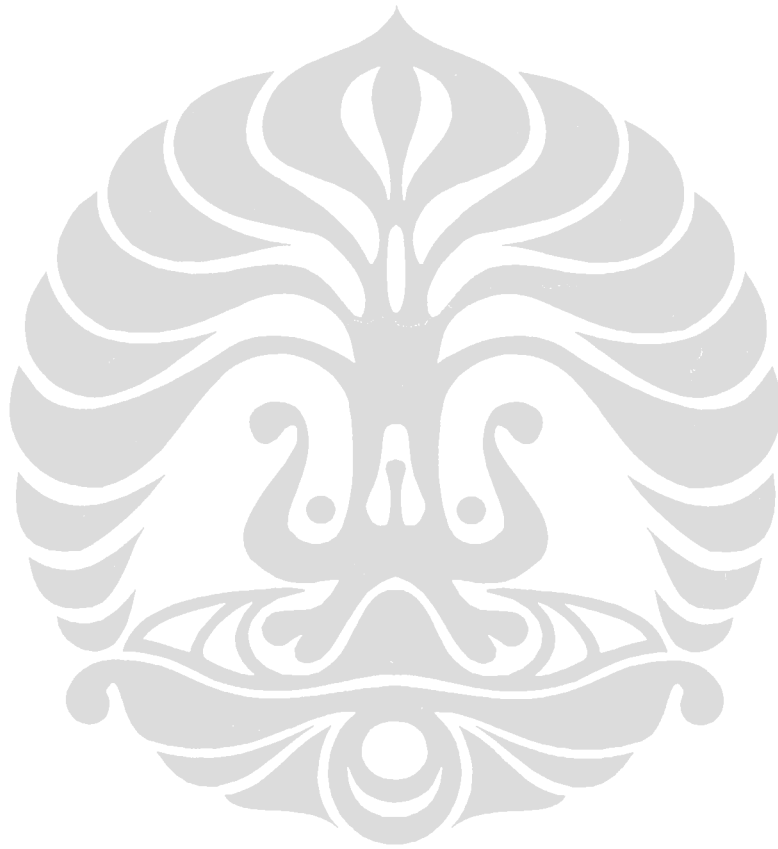
7. 5. 3	Hubungan Kepuasan terhadap Supervisi dengan Perilaku Ekstra Peran	90
7. 5. 4	Hubungan Kepuasan terhadap Tunjangan Tambahan dengan Perilaku Ekstra Peran	91
7. 5. 5	Hubungan Kepuasan terhadap Penghargaan dengan Perilaku Ekstra Peran	91
7. 5. 6	Hubungan Kepuasan terhadap Prosedur dan Peraturan Kerja dengan Perilaku Ekstra Peran	92
7. 5. 7	Hubungan Kepuasan terhadap Rekan Kerja dengan Perilaku Ekstra Peran	92
7. 5. 8	Hubungan Kepuasan terhadap Pekerjaan itu Sendiri dengan Perilaku Ekstra Peran	93
7. 5. 9	Hubungan Kepuasan terhadap Komunikasi dengan Perilaku Ekstra Peran	93
BAB VIII	PENUTUP	95
8. 1	Kesimpulan	95
8. 2	Saran	95
DAFTAR PUSTAKA	98

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1	Kinerja Rumah Sakit Kanker “Dharmais” Tahun 2005 – 2008	3
Tabel 1. 2	Jumlah Kunjungan per Bulan yang Dilayani per Karyawan Bulan Mei 2008 – April 2009	4
Tabel 4. 1	Rincian Sampel	37
Tabel 5. 1	Jumlah SDM RS Kanker “Dharmais”	52
Tabel 6. 1	Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Usia	62
Tabel 6. 2	Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Jenis Kelamin	62
Tabel 6. 3	Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Status Pernikahan ..	63
Tabel 6. 4	Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	63
Tabel 6. 5	Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Status Kepegawaian	63
Tabel 6. 6	Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Lama Bekerja	64
Tabel 6. 7	Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Tingkat Kepuasan Kerja	65
Tabel 6. 8	Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Tingkat Kepuasan terhadap Dimensi Gaji	65
Tabel 6. 9	Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Tingkat Kepuasan terhadap Dimensi Promosi	66
Tabel 6. 10	Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Tingkat Kepuasan terhadap Dimensi Supervisi	67
Tabel 6. 11	Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Tingkat Kepuasan terhadap Dimensi Tunjangan Tambahan	67
Tabel 6. 12	Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Tingkat Kepuasan terhadap Dimensi Penghargaan	68
Tabel 6. 13	Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Tingkat Kepuasan terhadap Dimensi Prosedur dan Peraturan Kerja	68
Tabel 6. 14	Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Tingkat Kepuasan terhadap Dimensi Rekan Kerja	69
Tabel 6. 15	Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Tingkat Kepuasan	

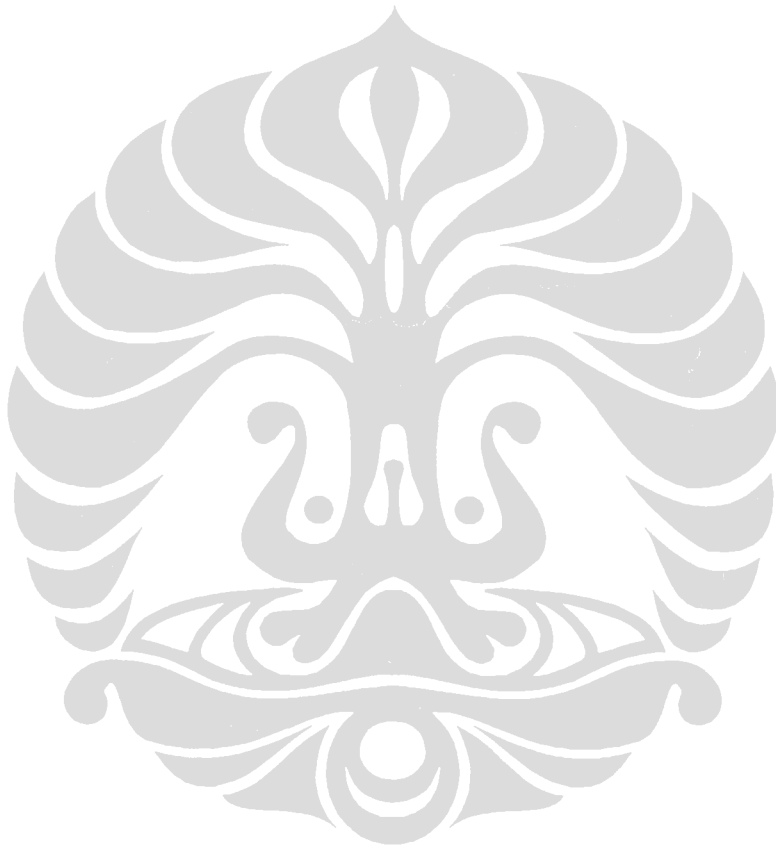
	terhadap Dimensi Pekerjaan itu Sendiri	70
Tabel 6. 16	Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Tingkat Kepuasan terhadap Dimensi Komunikasi	70
Tabel 6. 17	Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Perilaku Ekstra Peran	71
Tabel 6. 18	Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Perilaku <i>Altruism</i> (Suka Menolong)	71
Tabel 6. 19	Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Perilaku <i>Conscientiousness</i> (Bertindak Efisien)	72
Tabel 6. 20	Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Perilaku <i>Sportsmanship</i> (Sportivitas)	73
Tabel 6. 21	Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Perilaku <i>Courtesy</i> (Sopan Santun)	73
Tabel 6. 22	Distibusi Frekuensi Responden berdasarkan Perilaku <i>Civic Virtue</i> (Mendahulukan Kepentingan Orang Banyak)	74
Tabel 6. 23	Hubungan Kepuasan Kerja dengan Perilaku Ekstra Peran	74
Tabel 6. 24	Hubungan Kepuasan terhadap Dimensi Gaji dengan Perilaku Ekstra Peran	75
Tabel 6. 25	Hubungan Kepuasan terhadap Dimensi Promosi dengan Perilaku Ekstra Peran	76
Tabel 6. 26	Hubungan Kepuasan terhadap Dimensi Supervisi dengan Perilaku Ekstra Peran	76
Tabel 6. 27	Hubungan Kepuasan terhadap Dimensi Tunjangan Tambahan dengan Perilaku Ekstra Peran	77
Tabel 6. 28	Hubungan Kepuasan terhadap Dimensi Penghargaan dengan Perilaku Ekstra Peran	78
Tabel 6. 29	Hubungan Kepuasan terhadap Dimensi Prosedur dan Peraturan Kerja dengan Perilaku Ekstra Peran	78
Tabel 6. 30	Hubungan Kepuasan terhadap Dimensi Rekan Kerja dengan Perilaku Ekstra Peran	79
Tabel 6. 31	Hubungan Kepuasan terhadap Dimensi Pekerjaan itu Sendiri dengan Perilaku Ekstra Peran	80

Tabel 6. 32	Hubungan Kepuasan terhadap Dimensi Komunikasi dengan Perilaku Ekstra Peran	80
Tabel 6. 33	Uji Korelasi Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Perilaku Ekstra Peran	81
Tabel 6. 34	Uji Korelasi Hubungan antara Dimensi-Dimensi Kepuasan Kerja dengan Perilaku Ekstra Peran	81



DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Ekstra Peran	27
Gambar 3. 2	Kerangka Konsep	28



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Surat Permohonan Izin Penelitian dan Menggunakan Data
- Lampiran 2. Surat Izin Penelitian dan Menggunakan Data
- Lampiran 3. Komposisi Pertanyaan dalam Kuesioner
- Lampiran 4. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 5. Tabel R
- Lampiran 6. Hasil Uji Validitas
- Lampiran 7. Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 8. Hasil Uji Normalitas
- Lampiran 9. Hasil Analisis Deskriptif
- Lampiran 10. Hasil Uji *Chi-Square*
- Lampiran 11 Hasil Uji Korelasi

