

Kepuasan Kerja di Kalangan Pengawal Keselamatan Universiti Pertanian Malaysia

GHAZALI HASAN dan TURIMAN SUANDI
Centre for Extension and Continuing Education
Universiti Pertanian Malaysia
43400 UPM Serdang, Selangor Darul Ehsan, Malaysia

Perkataan kunci: kepuasan kerja, pengawal keselamatan

ABSTRAK

Tujuan kajian ini ialah untuk mengetahui tahap kepuasan kerja di kalangan pengawal keselamatan Universiti Pertanian Malaysia (UPM) dan mengenalpasti faktor-faktor yang menyumbang pengaruh terhadap tahap kepuasan kerja mereka. Soalselidik digunakan untuk mengukur aspek-aspek pekerjaan dan kepuasan kerja 96 orang pengawal keselamatan UPM yang dipilih secara rawak. Data telah diproses dengan menggunakan Pakej Statistik untuk Sains Sosial (SPSS PC+). Pembolehubah bebas yang merangkumi ciri-ciri demografi, faktor organisasi dan faktor dimensi kerja telah digunakan dalam model kajian bagi menerangkan pengaruh terhadap kepuasan kerja mereka. Penemuan kajian menunjukkan hampir keseluruhan pengawal keselamatan merasa puas dengan pekerjaan mereka pada tahap yang sederhana dan tinggi. Penemuan kajian juga menunjukkan faktor-faktor polisi organisasi, peluang untuk maju, kemudahan di tempat kerja, kelulusan akademik dan bebanan tugas mempunyai kaitan yang signifikan ke atas tahap kepuasan kerja pengawal keselamatan. Faktor polisi organisasi adalah faktor terpenting yang memberi sumbangan pengaruh terhadap model kajian ($R^2 = 0.50$, $P < 0.05$), diikuti oleh peluang untuk maju, kemudahan di tempat kerja, kelulusan akademik dan bebanan tugas. Faktor-faktor tersebut adalah merupakan peramal kepada tahap kepuasan kerja mereka. Manakala faktor-faktor umur, jawatan, pendapatan, tempoh perkhidmatan, kerja itu sendiri, gaji, peluang kenaikan pangkat, penyeliaan dan rakan sekerja tidak merupakan peramal kepada tahap kepuasan kerja mereka.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the level of job satisfaction among security guards of Universiti Pertanian Malaysia and to determine predictors of job satisfaction among them. A questionnaire was used to measure the job aspects and job satisfaction level of 96 randomly selected UPM security guards. The data were processed using SPSS PC+. The independent variables included demographic characteristics, organizational factors and job dimension factors. The study showed that the majority of UPM security guards were moderately or highly satisfied with their job. The study also showed that factors such as organizational policies, opportunities for self-development, facilities at the work place, academic qualifications and job load were significantly related to job satisfaction level among the security guards. Organizational policy was the most important predictor of job satisfaction ($R^2 = 0.50$, $p < 0.05$), followed by opportunities to develop, facilities at the work place, academic qualifications and job load. The study also found that age, position, wages, tenure, job itself, promotion opportunities, supervision and peers are not predictors of job satisfaction level.

PENGENALAN

Kepuasan kerja merupakan satu perasaan yang dialami oleh seseorang pekerja terhadap pekerjaan yang dilakukannya hasil interaksi dengan persekitaran kerjanya. Perasaan puas ini akan menyebabkan seseorang itu mahu datang bekerja dengan penuh tanggungjawab. Di Malaysia, isu kepuasan bekerja sering menjadi isu

hangat, sensitif dan menarik di kalangan pekerja. Boleh dikatakan kebanyakan su ini dikaitkan dengan tahap tangga gaji, peluang kenaikan pangkat yang terhad dan layanan majikan yang kurang adil terhadap pekerja. Jika diperhatikan hari ini, masih terdapat desas-desus yang menunjukkan rasa tidak puas hati di kalangan pekerja sektor awam tentang pelaksanaan Skim Saraan Baru (SSB). Keresahan kakitangan

kerajaan terhadap pelaksanaan Skim Saraan Baru (SSB) yang berkuatkuasa pada bulan Januari 1992, belum reda sehingga kini.

Ekoran daripada pelaksanaan skim tersebut, pihak Kongres Kesatuan Pekerja dalam Perkhidmatan Awam (Cuepacs) telah membantah tindakan kerajaan kerana tidak melaksanakan sistem penilaian kerja dengan tepat menyebabkan di antara 200,000 hingga 300,000 kakitangan awam gagal menikmati kenaikan gaji dan pangkat yang sewajarnya. Cuepacs mendakwa perkara tersebut tidak seharusnya berlaku kerana kakitangan perlu mengetahui kedudukan prestasi kerja mereka dan jumlah kenaikan gaji tahunan yang layak diterima mengikut SSB. Cuepacs juga mendakwa keberkesanan sistem penilaian prestasi kerja yang dilaksanakan tidak mencerminkan pencapaian sebenar. Cuepacs berpendapat bahawa sistem penilaian SSB, terutamanya tentang jadual gaji matriks tidak memberi kenaikan gaji yang adil. Sehubungan dengan itu, Cuepacs telah mengatur beberapa siri perjumpaan dengan pihak Jabatan Perkhidmatan Awam (JPA), malah pernah mengemukakan memorandum bagi mencari formula yang berkesan (*Berita Harian*, 13 Julai 1993 dan 15 September 1993).

Kongres Kesatuan Guru-guru Dalam Perkhidmatan Pelajaran Malaysia (Kongres) juga mempertikaikan pelaksanaan skim ini. Menurut Kongres ramai guru yang tidak puas hati dengan skim ini kerana pergerakan gaji tahunan yang tidak adil. Wujud amalan pilih kasih oleh penilai dalam menentukan prestasi kerja mereka. Ini menyebabkan kecenderungan dan semangat bekerja di kalangan guru terjejas. Ekorannya pihak Kongres telah meminta JPA mengkaji semula skim gaji guru (*Berita Harian*, 13 Julai 1993 dan 15 September 1993).

Fenomena ini berlaku kerana lumrahnya pekerja mahukan keadilan dan kepuasan terhadap pekerjaan mereka, manakala pihak majikan pula memerlukan seberapa banyak sumbangan tenaga pekerja di samping mengurangkan kos pengeluaran. Pada hakikatnya, fenomena kepuasan kerja ini wujud dalam setiap bidang pekerjaan di semua organisasi termasuklah di kalangan pengawal keselamatan yang bekerja di UPM. Suatu kajian perlu dilakukan bagi meninjau kepuasan kerja di kalangan mereka untuk membantu mewujudkan suasana kehidupan yang sempurna dan tenteram. Kumpulan ini adalah penting

dalam menentukan persekitaran kampus yang selamat kepada pelajar, kakitangan, orang ramai, harta benda dan kegiatan pembelajaran, penyelidikan dan khidmat masyarakat.

Beberapa kajian telah menunjukkan bahawa pekerja yang tahap kepuasan kerjanya tinggi akan lebih produktif dan menghasilkan kerja yang bermutu (Smith 1980; Schultz 1982; Nash 1985; Mullins 1989). Pekerja yang tahap kepuasan kerjanya rendah pula akan menimbulkan berbagai masalah kepada organisasi seperti ponteng kerja, lambat datang dan masalah disiplin (Lussier 1990).

Hasil kajian ini akan dapat memberi gambaran dan panduan kepada pihak pengurusan Universiti, khususnya pihak pengurusan Bahagian Keselamatan untuk melihat sejauh mana kepuasan kerja pengawal keselamatan UPM sekarang. Sekiranya tahap kepuasan kerja mereka tinggi, usaha boleh dilakukan bagi memantapkan lagi tahap kepuasan kerja mereka. Bagaimanapun sekiranya tahap kepuasan kerja mereka rendah, pihak yang terlibat dengan pengurusan pengawal keselamatan perlu berusaha untuk memperbaiki tahap tersebut. Selain itu hasil kajian ini akan menjadi petunjuk kepada pihak pengurusan universiti bagi membolehkan mereka merangka strategi pembangunan sumber manusia yang sesuai untuk semua pegawai dan kakitangannya, khususnya dalam rangka bagi menentukan keperluan latihan untuk mereka.

Objektif Kajian

Kajian ini bertujuan untuk mengetahui tahap kepuasan kerja dan faktor-faktor yang menyumbang pengaruh kepada tahap kepuasan kerja di kalangan pengawal keselamatan UPM.

METODOLOGI PENYELIDIKAN

Populasi bagi kajian ini terdiri daripada pengawal keselamatan UPM dalam dua kategori jawatan sahaja iaitu, pengawal tingkatan kanan (KP 9) dan pengawal tingkatan biasa (KP 10) menurut Skim Saraan Baru 1992. Jumlah mereka sehingga bulan September 1993 ialah seramai 136 orang dengan 21 orang dalam kategori pengawal tingkatan kanan dan 115 orang pula dalam kategori pengawal tingkatan biasa (Lihat Jadual 1). Mereka terdiri daripada pengawal yang bertugas di Kampus Induk Serdang sahaja, tidak termasuk Kampus Bintulu, Pusat Perikanan & Sains Samudera Kuala Terengganu, Pusat

Penyelidikan Oseanografi dan Marikultur Port Dickson dan Unit Hidroponik Genting Highlands. Batasan kajian ini dibuat kerana mengambil kira faktor lokasi. Oleh yang demikian segala penemuan kajian ini dan kesimpulannya adalah terhad dengan kumpulan ini sahaja.

Pemilihan Sampel Kajian

Penentuan saiz sampel bagi kajian ini adalah berdasarkan pada saranan oleh Krejcie dan Morgan (1970). Bagi bilangan populasi yang berjumlah antara 110 sehingga 120 orang, bilangan sampel yang disyorkan adalah antara 86 sehingga 92. Jadi bilangan pengawal yang terlibat dalam pemilihan sampel dalam kajian ini adalah 110 orang atau 80 peratus daripada jumlah populasi. Jumlah sampel ini dikira cukup baik bagi mewakili populasi keseluruhannya. Sampel telah dipilih daripada tiap-tiap kategori pengawal mengikut kaedah persampelan rawak mudah dengan melakukan cabutan nama responden secara rawak.

JADUAL 1
Bilangan sampel kajian

Kategori jawatan	Bilangan pengawal	Bilangan sampel
KP 9	115	90
KP 10	21	20
Jumlah	136	110

Peralatan Kajian

Satu borang soalselidik yang mengandungi 138 soalan telah digunakan untuk mendapatkan data kajian. Alatan kajian ini dibentuk bersumberkan kajian yang lepas dalam bidang yang berkaitan (Ab. Wahab 1992 dan Mohamad Nasir 1992). Ujian kesahan dan kebolehpercayaan telah dijalankan terhadap alatan kajian. Kebanyakan kenyataan adalah dalam bentuk Likert, di mana responden hanya perlu menandakan satu nombor yang berkenaan iaitu 1 jika mereka sangat tidak setuju, 2 untuk tidak setuju, 3 berkecuali, 4 setuju dan 5 sangat setuju.

Pengumpulan Data

Data telah dikumpul dengan mengedarkan borang soalselidik kepada setiap responden pada

7 Oktober 1993 dan memungutnya kembali borang yang telah dilengkapkan dengan sempurna pada 15 Oktober 1993. Seramai 96 orang responden (87 peratus) telah mengembalikan borang soalselidik yang telah berjawab dalam tempoh yang ditetapkan.

Analisis Data

Data telah diproses dengan menggunakan Pakej Statistik untuk Sains Sosial (SPSS PC+). Statistik deskriptif yang menerangkan taburan frekuensi, peratusan, min dan varian telah digunakan untuk menganalisis dan mempersembahkan ciri-ciri latarbelakang responden. Analisis korelasi (Pearson Product Moment Correlation) telah digunakan untuk melihat perkaitan antara ciri-ciri demografi, faktor-faktor organisasi dan dimensi kerja dengan tahap kepuasan kerja di kalangan pengawal keselamatan UPM. Analisis regresi (Simple Multiple Regression) telah digunakan bagi menentukan peramal-peramal yang menyumbang pengaruh terhadap kepuasan kerja mereka.

HASIL KAJIAN DAN PERBINCANGAN

Maklumat Latar Belakang Responden

Responden kajian ini terdiri daripada 20 orang pengawal keselamatan UPM lelaki yang berjawatan KP 9 (20.8%) dan 76 orang berjawatan KP 10 (79.2%) iaitu 72 orang pengawal keselamatan lelaki dan empat orang pengawal perempuan. Hampir kesemua responden (93.8%) sudah berkahwin, empat orang bujang dan seorang duda). Mereka berumur di antara 21 hingga 55 tahun dengan purata umur 41.7 tahun dan hampir separuh daripada mereka berumur di antara 41 hingga 50 tahun.

Daripada segi kelayakan akademik, 52 orang pengawal keselamatan (54.2%) mempunyai kelulusan Darjah Enam; 22 orang (22.9%) berkelulusan Sijil Rendah Pelajaran; 17 orang (17.7%) mempunyai Sijil Pelajaran Malaysia; seorang mempunyai Sijil Tinggi Persekolahan Malaysia dan selebihnya (4.2%) mempunyai kelulusan yang lain. Kelulusan akademik tertinggi bagi pengawal keselamatan KP10 ialah Sijil Rendah Pelajaran. Pendapatan bulanan responden adalah di antara RM480.00 hingga RM1400.00 dengan purata pendapatan sebanyak RM820.90. Satu pertiga dari mereka mempunyai pendapatan di antara RM651.00 sehingga RM800.00. Daripada segi pengalaman bekerja,

tempoh perkhidmatan dalam pekerjaan mereka sekarang adalah di antara satu tahun hingga 29 tahun dengan purata 13.8 tahun. Seramai 24 orang pengawal keselamatan (25.0%) mempunyai pengalaman kerja di antara 16 sehingga 20 tahun. Daripada segi tempat tinggal pula kebanyakan mereka (68.8%) tinggal di rumah sendiri, manakala 15.6% menyewa dan 15.6% lagi tinggal di perumahan UPM.

Tahap Kepuasan Kerja

Hasil kajian menunjukkan lebih dari separuh pengawal keselamatan UPM (55.2%) berada di tahap kepuasan kerja yang sederhana; 41.7 peratus berada di tahap yang tinggi; dan sebilangan kecil (3.1%) di tahap yang rendah (Jadual 2). Ini menunjukkan hampir keseluruhan responden berpuashati dengan kerja mereka sebagai pengawal keselamatan UPM.

Apakah ciri-ciri persekitaran kerja yang menyebabkan mereka berpuashati dengan pekerjaan mereka sekarang? Kajian mendapati bahawa kebanyakan responden berada di tahap memuaskan bagi kemudahan pinjaman untuk membeli kenderaan dan perumahan, kemudahan perubatan, dasar pentadbiran organisasi, sikap rakan sekerja, penyelia dan pegawai atasan, gaji dan peluang untuk maju.

Terdapat di kalangan mereka yang di tahap kepuasan yang rendah (3.1%) menyatakan keinginan untuk berpindah kepada pekerjaan lain jika ada peluang, sama ada di dalam atau di luar organisasi. Sungguh pun bilangan mereka agak kecil, bilangan ini sudah cukup untuk memberi isyarat atau tanda kepada pihak pengurusan universiti supaya mengambil langkah-langkah yang wajar bagi membendung masalah ini daripada berterusan.

JADUAL 2

Tahap kepuasan kerja pengawal keselamatan

Tahap kepuasan kerja	Kekerapan	Peratus
Rendah (12 - 28)	3	3.1
Sederhana (29 - 44)	53	55.2
Tinggi (45 - 60)	40	41.7
Jumlah	96	100.0

Perkaitan antara Faktor-faktor Terpilih dengan Tahap Kepuasan Kerja

Analisis korelasi telah dibuat untuk mengetahui perkaitan antara tahap kepuasan kerja di kalangan pengawal keselamatan dengan (1) faktor-faktor demografi (jantina, umur, taraf perkahwinan, kelulusan akademik, jawatan, pendapatan, tempoh perkhidmatan dan tempat tinggal); (2) faktor-faktor organisasi (bebanan kerja, polisi organisasi, dan kemudahan di tempat kerja); dan (3) faktor-faktor dimensi kerja (kerja itu sendiri, gaji, peluang kenaikan pangkat, penyeliaan, rakan sekerja, dan peluang untuk maju). Faktor-faktor yang ukurannya dalam bentuk diskrit seperti jantina, taraf perkahwinan, jawatan dan tempat tinggal telah dikodkan kepada bentuk patung untuk membolehkan analisis korelasi Pearson dilakukan. Analisis korelasi bagi tiap-tiap faktor ditunjukkan dalam Jadual 3, Jadual 4 dan Jadual 5.

Perkaitan antara Faktor-Faktor Demografi dengan Tahap Kepuasan Kerja

Analisis Korelasi Pearson menunjukkan bahawa faktor-faktor demografi seperti jawatan ($r = .34$), pendapatan ($r = .34$) dan tempoh perkhidmatan ($r = .31$) masing-masing mempunyai perkaitan yang sederhana dengan tahap kepuasan kerja pengawal keselamatan pada aras keertian 0.05. Kajian ini juga mendapati bahawa faktor umur dan kelulusan akademik mempunyai perkaitan yang sederhana ($r = .30$) dengan tahap kepuasan kerja pengawal keselamatan pada aras keertian 0.05.

JADUAL 3

Kaitan di antara kepuasan kerja dengan faktor-faktor demografi

Faktor-faktor Demografi	Pearson r
Jantina	.13 ts
Umur	.30 *
Taraf perkahwinan	.18 ts
Kelulusan akademik	.30 *
Jawatan	.34 *
Pendapatan	.34 *
Tempoh perkhidmatan	.31 *
Tempat tinggal	.04 ts

* Signifikan pada aras 0.05

Kajian ini mendapati faktor jantina, taraf perkahwinan dan tempat tinggal tidak mempunyai perkaitan yang signifikan dengan tahap kepuasan kerja di kalangan pengawal keselamatan UPM. Penemuan ini sememangnya diduga kerana keadaan ini mungkin disebabkan oleh pembahagian tugas mereka yang sama rata, adil dan tidak mengambil kira ciri-ciri seperti jantina, taraf perkahwinan dan tempat tinggal. Pihak pengurusan melihat mereka sebagai individu, tidak kira wanita atau lelaki, taraf perkahwinan dan tempat tinggal.

Perkaitan antara Faktor-faktor Organisasi dengan Tahap Kepuasan Kerja

Bebanan Tugas

Keputusan analisis Korelasi Pearson menunjukkan perkaitan antara bebanan tugas dengan tahap kepuasan kerja adalah signifikan pada aras keertian 0.05. Perkaitan yang negatif pada nilai $r = -.51$ ini menunjukkan bahawa terdapat perkaitan yang kuat antara bebanan tugas dengan tahap kepuasan kerja pengawal keselamatan (Jadual 4). Perkaitan ini bermakna lebih berat bebanan tugas yang dialami oleh pengawal keselamatan, akan mengurangkan tahap kepuasan kerja mereka. Sebaliknya mereka yang mengalami kurang bebanan tugas akan berasa lebih berpuashati dengan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil kajian, didapati bahawa bebanan tugas yang dialami oleh pengawal keselamatan UPM berpunca daripada realiti kerja itu sendiri. Umpamanya, kerja itu memerlukan kerja lebih masa, terdedah kepada bahaya dan bencana, tugas yang banyak, kerja itu memberi kesan ke atas aktiviti sosial dan cepat menjejaskan ketahanan fizikal seseorang. Bhagat *et al.* (1985) mengatakan bebanan kerja adalah sangat dibenci dan ditakuti oleh pekerja-pekerja. Lantaran itu mereka cuba mengelakkannya dengan menarik diri, sama ada secara psikologi (melalui penglibatan kerja yang rendah) atau secara fizikalnya melalui kekerapan datang lewat, ketidakhadiran atau meninggalkan kerja tersebut.

Fenomena daripada kesan bebanan tugas yang cuba dinyatakan oleh penyelidik-penyelidik di atas, jika dipadankan dengan realiti kerja pengawal keselamatan UPM hari ini, menggambarkan kebenarannya. Apabila melihat rekod cuti sakit mereka jelas menunjukkan

realiti ini. Sebanyak 3598 sijil cuti sakit telah dikeluarkan kepada pengawal keselamatan bagi tahun 1991 dan 1992 (Jabatan Pendaftar, UPM 1993), dan ini bukanlah satu jumlah yang normal berbanding dengan jumlah bilangan kakitangan yang ada. Oleh sebab itu pihak pengurusan seharusnya peka melihat perkara ini agar bebanan tugas mereka dapat dikurangkan dengan mengambilkira kekuatan dan kelemahan yang ada di kalangan pengawal keselamatan.

Polisi Organisasi

Keputusan juga menunjukkan perkaitan yang kuat antara polisi organisasi dengan tahap kepuasan kerja pengawal keselamatan ($r = .71$; $p < 0.05$). Perkaitan ini bererti polisi organisasi sangat memberi kesan terhadap kepuasan kerja mereka. Berdasarkan penemuan kajian, kebanyakan responden berpuas hati dengan dasar pentadbiran Universiti yang diamalkan sekarang yang cuba untuk membina satu organisasi yang baik dan berjaya. Kebanyakannya bersetuju dengan cara pembahagian tugas, serta dasar universiti yang mengambil berat tentang aspek-aspek kebajikan kakitangannya.

JADUAL 4
Kaitan di antara kepuasan kerja dengan faktor-faktor organisasi

Faktor-faktor Organisasi	Pearson r
Bebanan Tugas	-.51*
Polisi Organisasi	.71*
Kemudahan di tempat kerja	.60*

* Signifikan pada aras 0.05

Kemudahan di Tempat Kerja

Seterusnya keputusan analisis juga menunjukkan perkaitan yang kuat antara kemudahan di tempat kerja dengan tahap kepuasan kerja pengawal keselamatan ($r = .60$; $p < 0.05$). Perkaitan yang kuat ini bermakna terdapat ciri-ciri kemudahan yang memuaskan yang memberi kesan terhadap kepuasan kerja mereka. Kemudahan-kemudahan tersebut termasuklah: i) kemudahan pinjaman membeli kenderaan dan perumahan, ii) kemudahan perubatan, iii) kemudahan mengambil cuti rehat, dan iv) kemudahan kantine, tempat rehat dan rekreasi. Sebaliknya pula kelengkapan dalam pejabat atau pos kawalan

masih tidak begitu memuaskan, begitu juga dengan kemudahan perumahan. Apabila diperhatikan cadangan mereka untuk meningkatkan lagi tahap kepuasan kerja, ramai yang mengesyorkan agar kedua-dua perkara ini diatasi.

Perkaitan antara Faktor-Faktor Dimensi Kerja dengan Tahap Kepuasan Kerja

Kerja itu Sendiri

Jadual 5 menunjukkan perkaitan yang signifikan antara kerja itu sendiri dengan tahap kepuasan kerja pengawal keselamatan ($r = .65$; $p < 0.05$). Perkaitan yang positif ini menunjukkan bahawa wujudnya perkaitan yang kuat antara kerja itu sendiri dengan tahap kepuasan kerja pengawal keselamatan. Kajian mendapati majoriti di kalangan mereka berpendapat kerja yang mereka lakukan sekarang adalah berfaedah, mencabar, berdiskari, bagus dan menyeronokkan. Walaupun begitu mereka kadangkala menjadi tidak seronok apabila giliran bertugasnya kena di tempat yang agak terpencil lagi menyeronokkan. Lantaran itu mereka mencadangkan agar tempat-tempat yang berkenaan ditugaskan dua orang pengawal keselamatan.

Gaji

Analisis itu juga menunjukkan perkaitan yang signifikan antara gaji dengan tahap kepuasan kerja pengawal keselamatan ($r = .41$; $p < 0.05$). Perkaitan yang positif ini menunjukkan bahawa wujudnya perkaitan yang sederhana antara gaji dengan tahap kepuasan kerja pengawal keselamatan. Ramai yang berpendapat gaji yang mereka perolehi adalah cukup untuk makan dan perbelanjaan harian dan tidak dapat memberikan kemewahan.

Peluang Kenaikan Pangkat

Hasil kajian juga menunjukkan perkaitan yang signifikan antara peluang kenaikan pangkat dengan tahap kepuasan kerja pengawal keselamatan ($r = .63$; $p < 0.05$). Perkaitan yang positif ini menunjukkan bahawa wujudnya perkaitan yang kuat antara peluang kenaikan pangkat dengan tahap kepuasan kerja pengawal keselamatan. Kajian mendapati ramai daripada mereka yang bersetuju bahawa peluang kenaikan pangkat adalah cerah. Sungguh pun emikian mereka tidak menafikan bahawa peluang untuk

kenaikan pangkat seharusnya bergantung kepada kebolehan mereka sendiri.

JADUAL 5
Kaitan di antara kepuasan kerja dengan faktor-faktor dimensi kerja

Faktor-faktor dimensi kerja	Pearson r
Kerja itu sendiri	.65 *
Gaji	.41 *
Peluang kenaikan pangkat	.63 *
Penyeliaan	.62 *
Rakan sekerja	.38 *
Peluang untuk maju	.67 *

* Signifikan pada aras .05

Penyeliaan

Seterusnya analisis korelasi Pearson menunjukkan perkaitan yang signifikan antara penyeliaan dengan tahap kepuasan kerja pengawal keselamatan ($r = .62$; $p < 0.05$). Perkaitan yang positif ini menunjukkan bahawa wujudnya perkaitan yang kuat antara penyeliaan dengan tahap kepuasan kerja pengawal-pengawal keselamatan. Kebanyakan mereka berpuashati dengan corak penyeliaan yang diamalkan sekarang. Ramai di kalangan pengawal keselamatan menyatakan bahawa penyelia mereka memahami dengan baik pekerjaan yang sepatutnya mereka lakukan serta menerangkan kedudukan tugas mereka dan sentiasa ada apabila diperlukan. Walau bagaimanapun ada juga yang menyatakan bahawa penyelia mereka "curi tulang" dan tidak pandai membuat penyeliaan, seperti menggunakan bahasa yang kasar dan tidak berbudi bahasa semasa membuat arahan.

Rakan Sekerja

Analisis korelasi itu juga menunjukkan perkaitan yang signifikan antara rakan sekerja dengan tahap kepuasan kerja pengawal keselamatan ($r = .38$; $p < 0.05$). Perkaitan yang positif ini menunjukkan bahawa wujudnya perkaitan yang sederhana antara rakan sekerja dengan tahap kepuasan kerja pengawal keselamatan. Mereka bersependapat bahawa rakan sekerja mereka adalah peramah dan mudah untuk berkawan, bertanggungjawab dan jujur. Sungguhpun begitu, mereka masih tidak sependapat dengan rakan mereka dalam hal-hal kepentingan tugas dan

jawatan. Ada di antara mereka yang tidak puashati atau cemburu dengan kenaikan pangkat di kalangan rakan-rakan mereka.

Peluang Untuk Maju

Kajian ini juga menunjukkan perkaitan yang signifikan antara peluang untuk maju dengan tahap kepuasan kerja pengawal keselamatan ($r = .60$; $p < 0.05$). Perkaitan yang positif ini menunjukkan bahawa terdapatnya perkaitan yang kuat antara peluang untuk maju dengan tahap kepuasan kerja pengawal keselamatan. Kebanyakannya bersetuju bahawa mereka mempunyai peluang untuk berfikir dan bertindak sendirian serta melaksanakan kerja-kerja yang mencabar.

Hasil kajian mengenai analisis korelasi mendapati wujudnya perkaitan yang kuat antara polisi organisasi dengan tahap kepuasan kerja pengawal keselamatan UPM. Kajian juga mendapati wujudnya perkaitan yang kuat antara faktor bebanan tugas, kemudahan di tempat kerja, kerja itu sendiri, peluang kenaikan pangkat, penyeliaan dan peluang untuk maju dengan tahap kepuasan kerja mereka, manakala faktor jawatan, pendapatan, tempoh perkhidmatan, gaji dan rakan sekerja hanya mempunyai perkaitan yang sederhana. Perkaitan ini bermakna wujudnya ciri-ciri yang membawa kepuasan kerja terhadap faktor-faktor tersebut. Sebaliknya faktor-faktor jantung, taraf perkahwinan dan tempat tinggal tidak mempunyai perkaitan yang signifikan dengan tahap kepuasan kerja mereka.

Faktor Peramal Kepuasan Kerja

Analisis regresi menggunakan tahap kepuasan kerja sebagai angkuah bersandar ditunjukkan dalam Jadual 6. Analisis ini hanya melibatkan faktor-faktor yang signifikan sahaja pada aras keertian $p < 0.05$. Secara keseluruhannya hampir 70% varians tahap kepuasan kerja pengawal keselamatan dipengaruhi oleh faktor-faktor kajian yang terpilih ($R^2 = 0.696$).

Berdasarkan kepada analisis regresi tersebut, didapati bahawa lima faktor iaitu polisi organisasi, peluang untuk maju, kemudahan di tempat kerja, kelulusan akademik dan bebanan tugas mempunyai perkaitan yang signifikan ke atas tahap kepuasan kerja pengawal keselamatan UPM pada aras keertian $p < 0.05$. Faktor polisi organisasi mempunyai pengaruh yang paling kuat ke atas tahap kepuasan kerja ($R^2 = 0.500$). Pekali

regresi adalah positif ($B = 0.130$). Ini menunjukkan pengawal keselamatan yang berpuashati dengan dasar pentadbiran organisasi akan mendapat rasa kepuasan dalam pekerjaan mereka.

Faktor peluang untuk maju mempunyai perkaitan yang positif ($B = 0.314$) dan merupakan faktor yang menyumbang pengaruh kedua kuat terhadap tahap kepuasan kerja ($R^2 \text{ change} = 0.071$). Pekali regresi yang positif ini menunjukkan pengawal keselamatan yang mempunyai peluang yang banyak akan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan mereka.

Faktor kemudahan di tempat kerja mempunyai perkaitan yang positif ($B = .272$) dan merupakan faktor yang menyumbang pengaruh yang ketiga kuat ke atas tahap kepuasan kerja ($R^2 \text{ change} = 0.031$). Pekali yang positif ini menunjukkan pengawal keselamatan yang berpuashati dengan kemudahan di tempat kerja akan merasa puas dengan pekerjaannya.

Faktor kelulusan akademik mempunyai perkaitan yang positif ($B = 1.618$) dan merupakan faktor yang mempunyai pengaruh yang keempat kuat ke atas tahap kepuasan kerja ($R^2 \text{ change} = .034$). Pekali regresi yang positif ini menunjukkan pengawal keselamatan yang mempunyai kelayakan akademik yang lebih tinggi akan berpuashati dengan pekerjaan mereka.

Faktor bebanan tugas mempunyai perkaitan yang negatif ($B = -.172$) dan merupakan faktor yang mempunyai pengaruh yang kelima kuat terhadap tahap kepuasan kerja ($R^2 \text{ change} = .021$). Pekali regresi yang negatif ini menunjukkan pengawal-pengawal keselamatan yang mengalami bebanan tugas yang tinggi akan merasa kurang kepuasan bekerja dan begitu juga sebaliknya.

Sebagai kesimpulannya, terdapat lima daripada 14 faktor yang dikaji merupakan peramal-peramal terhadap kepuasan kerja pengawal keselamatan UPM iaitu polisi organisasi, peluang untuk maju, kemudahan di tempat kerja, kelulusan akademik dan bebanan tugas. Manakala sembilan faktor yang lain iaitu umur, jawatan, pendapatan, tempoh perkhidmatan, kerja itu sendiri, gaji, peluang kenaikan pangkat, penyeliaan dan rakan sekerja bukanlah merupakan peramal-peramal kepada tahap kepuasan kerja mereka.

Berdasarkan kepada keputusan hasil kajian di atas, sesuatu bentuk persamaan matematik dapat dihasilkan bagi menilai tahap kepuasan kerja yang dialami oleh seseorang pengawal

JADUAL 6
Analisis regresi dengan kaedah "stepwise"

Angkubah bebas	R ²	R ² Change	B	t	Sig t
Polisi organisasi	.500	.500	.130	2.293	.0242
Peluang untuk maju	.571	.071	.314	3.728	.0003
Kemudahan di tempat kerja	.602	.031	.228	2.604	.0108
Kelulusan akademik	.636	.034	1.618	3.329	.0013
Bebanan tugas	.657	.021	-.172	-2.352	.0209
Angkatap			19.353		

R² keseluruhan = 0.696

keselamatan. Persamaan matematik tersebut adalah dalam bentuk seperti berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_5x_5$$

Petunjuk:

- Y = kepuasan kerja yang diramalkan
 a = angkatap
 b₁₋₅ = "regression weight"
 x₁ = polisi organisasi
 x₂ = peluang untuk maju
 x₃ = kemudahan di tempat kerja
 x₄ = kelulusan akademik
 x₅ = bebanan tugas

Maka persamaan matematik yang boleh diterbitkan adalah seperti berikut:

$$Y = 19.353 + 0.130(\text{polisi}) + 0.314(\text{peluang untuk maju}) + 0.228(\text{kemudahan di tempat kerja}) + 1.618(\text{kelulusan akademik}) - 0.172(\text{bebanan tugas})$$

CADANGAN

Berasaskan penemuan kajian dan syor-syor yang dikemukakan oleh pengawal-pengawal keselamatan sendiri, beberapa cadangan diajukan bagi memperbaiki dan memantapkan lagi keadaan kerja mereka. Pihak pengurusan UPM, sama ada pihak pengurusan atasan atau di Bahagian Keselamatan sendiri, diminta supaya memberi perhatian dan penekanan terhadap aspek-aspek berikut:

a) Menyediakan lebih banyak kemudahan di tempat kerja seperti bekalan air, tandas, bilik sembahyang dan kipas angin.

b) Menyediakan lebih banyak kemudahan peralatan kerja seperti motosikal, alat telekomunikasi dan baju hujan.

c) Menyeragamkan peraturan atau undang-undang lalu lintas antara pelajar dan kakitangan, supaya tidak menyulitkan anggota keselamatan menjalankan tugas.

d) Menyediakan lebih banyak kemudahan perumahan kepada pengawal keselamatan di kawasan perumahan universiti.

e) Mengimbangkan bebanan tugas pengawal keselamatan dengan cara meletakkan sekurang-kurangnya dua orang pengawal keselamatan yang bertugas di tempat-tempat yang diketahui merbahaya.

f) Memberi kuasa untuk menyoal siasat pekerja-pekerja Universiti Pertanian Malaysia yang disyaki terlibat dalam kes jenayah.

g) Memberi lebih banyak peluang kepada pengawal-pengawal keselamatan supaya menghadiri kursus-kursus pendek yang berkaitan dengan undang-undang dan siasatan, kerohanian, kaunseling, perhubungan awam dan kepimpinan.

h) Mengadakan perjumpaan dan dialog antara pegawai keselamatan dan pengawal-pengawal keselamatan sebulan sekali bagi membincangkan masalah kerja dan merapatkan hubungan sesama pekerja.

Cadangan Bagi Kajian Akan Datang

Kajian lanjut tentang aspek kepuasan kerja seharusnya juga mengambil kira faktor-faktor lain yang tidak berkaitan dengan persekitaran kerja, umpamanya: faktor sosial, yang meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kegiatan persekitaran, kebebasan berpolitik dan

hubungan dalam masyarakat; faktor semasa seperti ucapan penghargaan selepas waktu kerja oleh majikan atau rakan sekerja dan faktor peribadi.

RUJUKAN

- AB.WAHAB SAAD. 1992 Persepsi pekerja kerani pelabuhan terhadap kepuasan kerja. Perbandingan sektor awam dan swasta. Tesis, M.S. Universiti Pertanian Malaysia.
- ARIFFIN HJ. ZAINAL. 1981. Kepuasan kerja di kalangan Pekerja-pekerja di Universiti Kebangsaan Malaysia. Tesis S.Sa., Universiti Kebangsaan Malaysia.
- BHAGAT, R.S., S.J. MCQUAID, H. LINDHOLM and J. SEGOVIS. 1985. Total life stress: Multimethod validations of the construct and its effects on organizationally valued outcomes and withdrawal behaviors. *Journal of Applied Psychology* **70(1)**: 202-214.
- JABATAN PENDAFTAR. 1993. Bahagian Perkhidmatan Am. Universiti Pertanian Malaysia.
- KREJCIE, R.V. and D.R. MORGAN. 1970. Determining sample size for research activities educational & psychological measurement. *Journal of Educational and Psychological Measurement* **30**: 607-610.
- LUSSIER, R.N. 1990. *Human Relation in Organizations: A Skill-building Approach*. Homewood: Irwin.
- MOHAMAD NASIR SALUDIN. 1992 *Faktor-faktor yang mempengaruhi kecenderungan kakitangan akademik berhenti kerja: Satu Kajian di Fakulti Perubatan Universiti Kebangsaan Malaysia*. Kertas Projek, Universiti Pertanian Malaysia.
- MOHD. MAJID KONTING. 1990. *Kaedah Penyelidikan Pendidikan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- MULLINS, L.J. 1989. *Management and Organizational Behavior*. London: Pitman Publishing.
- NASH, M. 1985. *Making People Productive*. New York: Josse-Bass.
- NEW STRAITS TIMES PRESS. 1993a. SSB: Cuepacs perlu hantar memo. *Berita Harian* 13 Julai 1993, m.s. 2.
- _____ 1993b. JPA setuju susun semula SSB. *Berita Harian* 15 September 1993, m.s. 5.
- _____ 1993c. Gaji: Sulaiman minta guru bersabar. *Berita Harian* 16 September, 1993, m.s. 8.
- SCHULTZ, D.P. 1982. *Psychology and Industry Today: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. New York: McMillan.
- SMITH, H.R. 1980. *Management Making Organization Perform*. New York: McMillan.
- SMITH, P.C., L.M. KENDALL and C.L. HULIN. 1969. *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*. Chicago: Rand McNally.

(Received 22 February 1994)