



UNIVERSITI PUTRA MALAYSIA

***FAKTOR PERSONALITI, PERSEKITARAN KERJA DAN KEPUASAN
KERJA DALAM KALANGAN ANGGOTA PASUKAN GERAKAN AM
POLIS DIRAJA MALAYSIA DI BRIGED TENGAH***

IANALISA GHAZALI

FEM 2019 21



**FAKTOR PERSONALITI, PERSEKITARAN KERJA DAN KEPUASAN
KERJA DALAM KALANGAN ANGGOTA PASUKAN GERAKAN AM
POLIS DIRAJA MALAYSIA DI BRIGED TENGAH**

Oleh

IANALISA GHAZALI

**Tesis yang dikemukakan kepada Sekolah Pengajian Siswazah, Universiti
Putra Malaysia sebagai memenuhi keperluan untuk Ijazah Master Sains**

Mei 2019

HAK CIPTA

Semua bahan yang terkandung dalam tesis ini, termasuk teks tanpa had, logo, ikon, gambar dan semua karya seni lain, adalah bahan hak cipta Universiti Putra Malaysia kecuali dinyatakan sebaliknya. Penggunaan mana-mana bahan yang terkandung dalam tesis ini dibenarkan untuk tujuan bukan komersil daripada pemegang hak cipta. Penggunaan komersil bahan hanya boleh dibuat dengan kebenaran bertulis terdahulu yang nyata daripada Universiti Putra Malaysia.

Hak cipta © Universiti Putra Malaysia



Abstrak tesis yang dikemukakan kepada Senat Universiti Putra Malaysia
sebagai memenuhi keperluan untuk ijazah Master Sains

**FAKTOR PERSONALITI, PERSEKITARAN KERJA DAN KEPUASAN
KERJA DALAM KALANGAN ANGGOTA PASUKAN GERAKAN AM
POLIS DIRAJA MALAYSIA, DI BRIGED TENGAH**

Oleh

IANALISA GHAZALI

Mei 2019

Pengerusi : Azlina Mohd Khir, PhD
Fakulti : Ekologi Manusia

Pasukan Polis Diraja Malaysia merupakan agensi penguatkuasaan undang-undang negara yang terpenting. Penugasannya menuntut setiap anggotanya dalam keadaan kesiapsiagaan sepanjang masa dalam menghadapi kemungkinan di luar jangka. Justeru, kepuasan kerja setiap anggota perlu sentiasa berada pada tahap maksima dalam mencapai kecemerlangan tugas. Fokus utama kajian ini adalah untuk menentukan hubungan antara personaliti, persekitaran kerja dan kepuasan kerja dalam kalangan anggota Pasukan Gerakan Am (PGA), Polis Diraja Malaysia (PDRM), di Briged Tengah. Seramai 300 orang responden terdiri daripada anggota PGA berpangkat Konstabel hingga Sub Inspektor yang bertugas di Batalion 4 dan Batalion 19, Briged Tengah, terlibat dalam kajian ini. Responden dipilih melalui kaedah persampelan pelbagai peringkat (*multi-stage sampling*). Data dikumpul menggunakan borang soal selidik yang ditadbir sendiri oleh responden dengan pemantauan minima oleh penyelidik. Kajian ini menggunakan alat ukuran *Work Environment Scale (WES)* untuk mengukur persepsi persekitaran kerja, Indeks Kepuasan Kerja (IKK) digunakan untuk mengukur kepuasan kerja manakala *Big Five Inventory (BFI)* digunakan untuk mengukur tret personaliti responden. Data kajian yang diperolehi dianalisis menggunakan SPSS versi 22. Data statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis maklumat demografi responden. Manakala ujian korelasi Pearson, ANOVA dan analisis Regrasi Berganda digunakan untuk menguji hipotesis kajian yang telah diformulasikan.

Hasil kajian bagi tret personaliti menunjukkan majoriti responden mempunyai ciri personaliti ektraversi, kesetujuan, berhemah dan terbuka kepada pengalaman pada tahap tinggi manakala ciri neurotisisme berada pada tahap rendah. Bagi persekitaran kerja, menunjukkan majoriti responden mempersepsikannya pada tahap sederhana. Manakala bagi kepuasan kerja, majoriti responden mempersepsikan kepuasan kerja pada tahap sederhana. Dapatan kajian menunjukkan bahawa tahap kepuasan kerja responden adalah berbeza mengikut tempoh perkhidmatan di mana responden yang berkhidmat melebihi 20 tahun mempunyai tahap kepuasan tertinggi. Hasil kajian menunjukkan terdapat perkaitan yang signifikan antara ciri ektraversi, kesetujuan, berhemah dan neurotisisme dengan kepuasan kerja. Keputusan kajian juga menunjukkan bahawa wujud hubungan yang signifikan antara dimensi-dimensi persekitaran kerja dengan kepuasan kerja.

Hasil kajian juga menunjukkan pemboleh ubah bebas yang menyumbang kepada kepuasan kerja adalah tret personaliti kesetujuan ($\beta = -0.272$, $P < 0.01$), dimensi perhubungan ($\beta = 0.194$, $P < 0.01$), dimensi perkembangan peribadi ($\beta = 0.160$, $P < 0.05$) dan dimensi penyelenggaraan dan perubahan sistem ($\beta = 0.398$, $p < 0.01$). Nilai R^2 menunjukkan bahawa 46 peratus kepuasan kerja dijelaskan oleh empat pemboleh ubah bebas tersebut [$F(4,2679) = 63.065$, $p < 0.01$]; Cohen's $f^2 = 0.454$. Tret personaliti dan persekitaran kerja anggota PGA didapati menjadi peramal yang signifikan kepada kepuasan kerja.

Dapat disimpulkan bahawa pekerjaan merupakan sebahagian daripada kehidupan manusia. Kepuasan kerja adalah penting kepada setiap pekerja kerana ia akan memberi dorongan agar lebih bermotivasi, meningkatkan prestasi dan produktiviti. Oleh itu, persekitaran kerja, pekerjaan itu sendiri dan aspek lain adalah faktor penting yang mempengaruhi diri pekerja. Sering diandaikan bahawa pekerja yang berpuas hati adalah pekerja bermotivasi dan berprestasi tinggi.

Abstract the thesis presented to the Senate of University Putra Malaysia in fulfilment of the requirements for the degree of Master of Science

PERSONALITY FACTORS, WORK ENVIRONMENT AND JOB SATISFACTION AMONG THE GENERAL OPERATION FORCE (GOF), ROYAL MALAYSIA POLICE IN CENTRAL BRIGADE

By

IANALISA GHAZALI

May 2019

Chairman : Azlina Mohd Khir, PhD
Faculty : Human Ecology

The Royal Malaysian Police Force is the country's main law enforcement agency. Duty as a policeman demanding of all time preparedness in the face of any possible contingency. Therefore, the job satisfaction of each member should always be at the highest level of excellence in the task. The main focus of this study was to determine the relationship between personality, work environment and job satisfaction among members of the General Operations Force (GOF), Royal Malaysian Police (PDRM), in the Central Brigade. A total of 300 respondents consisted of Constable GOF members to Sub Inspectors who served in Battalion 4 and Battalion 19, Central Brigade. Respondents were selected through multi-stage sampling method.

The data were collected using administered questionnaire by the respondents with minimal monitoring by the researchers. This study used the Work Environment Scale (WES) tool to measure perceptions of the work environment, Indeks Kepuasan Kerja (IKK) was used to measure job satisfaction and Big Five Inventory (BFI) was used to measure respondents personality traits. The data were analyzed using SPSS version 22. Descriptive statistics data were used to analyze the demographic information of the respondents. While Pearson correlation test, ANOVA and Multiple Regression analysis were used to test the hypotheses of the formulated study.

The results of the study for personality traits revealed that the majority of respondents had extraversion personality, agreeableness, conscientiousness and open to experience at high level while neuroticism was low. For the work environment, it shows that the majority of respondents perceived at a moderate level. While for job satisfaction, majority of respondents perceived job satisfaction at a moderate level. The findings show that the level of job satisfaction of respondents varies according to the length of service where respondents who serve more than 20 years have the highest satisfaction level. The finding also indicates the characteristics of extraversion personality, agreement, conscientiousness and neuroticism have significant relationship with job satisfaction. The results of the study also indicate that there is a significant relationship between the dimensions of the work environment and job satisfaction.

The results also showed that the independent variables that contributed to job satisfaction were agreeableness personality ($\beta = -0.272$, $P < 0.01$), relationship dimension ($\beta = 0.194$, $P < 0.01$), personal development dimension ($\beta = 0.160$, $P < 0.05$) and system maintenance and change dimensions ($\beta = 0.398$, $p < 0.01$). R^2 values indicate that 46% of job satisfaction was explained by these four independent variables [$F(4, 2679) = 63.065$, $p < 0.01$]; Cohen's $f^2 = 0.454$. Personality traits and work environment of GOF members were found to be significant predictors of job satisfaction.

It can be concluded that work is part of human life. Job satisfaction is important to every employee as it will motivate employees to be more motivated, improve performance and productivity. Thus, the work environment, the job itself and other aspects are important factors that influence the worker's self. It is often assumed that satisfied workers are highly motivated and high performing workers.

PENGHARGAAN

Bismillahirrahmanirrahim.

Alhamdulillah, syukur yang tidak terhingga ke hadrat Ilahi, Tuhan sekalian alam, selawat dan salam ke atas junjungan besar Nabi Muhammad S.A.W. kerana dengan inayah dan pertolonganNya, dapat disiapkan kajian penyelidikan di peringkat Master ini. Ucapan setinggi-tinggi terima kasih dan penghargaan kepada Dr. Azlina Mohd Khir selaku penyelia utama saya yang telah banyak memberi tunjuk ajar, bimbingan serta teguran sepanjang proses menyiapkan penyelidikan ini. Ucapan penghargaan dan terima kasih juga kepada Dr. Zanariah Ismail selaku Ahli Jawatankuasa Penyeliaan kerana kesudian beliau berkongsi ilmu penyelidikan dalam kajian ini.

Sekalung penghargaan terima kasih juga diucapkan kepada Jabatan Keselamatan Dalam Negeri dan Ketenteraman Awam (KDN/KA), Polis Diraja Malaysia (PDRM) amnya dan kepada unit Pasukan Gerakan Am (PGA) khasnya yang telah memberikan kerjasama yang sangat baik dalam menjayakan proses pengumpulan data di Batalion 4 dan Batalion 19. Jutaan terima juga diucapkan kepada semua anggota PGA yang berperanan sebagai responden yang telah memberi kerjasama yang tidak berbelah bagi.

Tidak lupa juga kepada suami tercinta Norazli Ali serta anakanda Nor Isqa Haqimi, Mohammad Naquedin Shah dan Nour Qisstina, sokongan dan galakkan daripada kalian adalah pencetus semangat dan kekuatan kepada saya dalam mencapai kejayaan yang diidamkan. Tidak lupa juga kepada keluarga dan sahabat handai yang turut memberi kata-kata semangat dalam menyiapkan kajian ini.

Sekali lagi, jutaan terima kasih diucapkan kepada semua yang terlibat sama ada secara langsung atau tidak langsung dalam menyiapkan kajian ini. Ribuan kemaafan juga dipohon sekiranya terdapat kesalahan dan kesilapan sepanjang penyediaan kajian penyelidikan ini. Semoga kita semua sentiasa diberkati dan dirahmati Allah S. W.T.

Tesis ini telah dikemukakan kepada Senat Universiti Putra Malaysia dan telah diterima sebagai memenuhi syarat keperluan untuk ijazah Master Sains. Ahli-ahli Jawatankuasa Penyeliaan adalah seperti berikut:

Azlina Bt Mohd Khir, PhD

Pensyarah Kanan
Fakulti Ekologi Manusia
Universiti Putra Malaysia
(Pengerusi)

Zanariah Bt Ismail, PhD

Pensyarah Kanan
Fakulti Ekologi Manusia
Universiti Putra Malaysia
(Ahli)

ROBIAH BINTI YUNUS, PhD

Professor dan Dekan
Sekolah Pengajian Siswazah
Universiti Putra Malaysia

Tarikh:

Perakuan pelajar siswazah

Saya memperakui bahawa

- tesis ini adalah hasil kerja saya yang asli;
- setiap petikan, kutipan dan ilustrasi telah dinyatakan sumbernya dengan jelas;
- tesis ini tidak pernah dimajukan sebelum ini dan tidak dimajukan serentak dengan ini, untuk ijazah lain sama ada di Universiti Putra Malaysia atau institusi lain;
- hak milik intelek dan hakcipta tesis ini adalah hak milik mutlak Universiti Putra Malaysia, mengikut Kaedah-Kaedah Universiti Putra Malaysia (Penyelidikan) 2012;
- kebenaran bertulis daripada penyelia dan pejabat Timbalan Naib Canselor (Penyelidikan dan Inovasi) hendaklah diperolehi sebelum tesis ini diterbitkan (dalam bentuk bertulis, cetakan atau elektronik) termasuk buku, jurnal, modul, prosiding, tulisan popular, kertas seminar, manuskrip, poster, laporan, nota kuliah, modul pembelajaran atau material lain seperti yang dinyatakan dalam Kaedah-Kaedah Universiti Putra Malaysia (Penyelidikan) 2012;
- tiada plagiat atau pemalsuan/fabrikasi data dalam tesis ini, dan intergriti ilmiah telah dipatuhi mengikut Kaedah-Kaedah Universiti Putra Malaysia (Pengajian Siswazah) 2003 (Semakan 2012-2013) dan Kaedah-Kaedah Universiti Putra Malaysia (Penyelidikan) 2012. Tesis ini telah diimbaskan dengan perisian pengesanan plagiat.

Tandatangan : _____

Tarikh : _____

Nama dan No. Matrik : Ianalisa binti Ghazali, GS45835

Perakuan Ahli Jawatankuasa Penyelidikan

Dengan ini diperakukan bahawa:

- penyelidikan dan penulisan tesis ini adalah di bawah seliaan kami;
- tanggungjawab penyeliaan sebagaimana yang dinyatakan dalam Universiti Putra Malaysia (Pengajian Siswazah) 2003 (Semakan 2012-2013) telah dipatuhi.

Tandatangan : _____

Nama Pengerusi

Jawatankuasa

Penyeliaan :

Dr. Azlina bt Mohd Khir

Tandatangan : _____

Nama Ahli

Jawatankuasa

Penyeliaan :

Dr. Zanariah bt Ismail

ISI KANDUNGAN

Muka surat

ABSTRAK	i
ABSTRACT	iii
PENGHARGAAN	v
PENGESAHAN	vi
PERAKUAN	viii
SENARAI JADUL	xiii
SENARAI RAJAH	xv
SENARAI SINGKATAN	xvi
BAB	
1 PENDAHULUAN	1
1.1 Pengenalan	1
1.2 Pernyataan Masalah	4
1.3 Persoalan Kajian	8
1.4 Objektif Kajian	9
1.5 Hipotesis Kajian	9
1.6 Kepentingan Kajian	10
1.7 Kerangka Teoritikal	11
1.8 Kerangka Konsep	15
1.9 Definisi Konseptual dan Operasional	17
1.9.1 Kepuasan Kerja	17
1.9.2 Personaliti	17
1.9.3 Persekitaran Kerja	18
1.9.4 Pasukan Gerakan AM	18
1.9.5 Tempoh perkhidmatan	18
1.10 Skop Kajian	19
1.11 Organisasi Tesis	19
2 TINJAUAN LITERATUR	20
2.1 Pengenalan	20
2.2 Kepuasan Kerja	20
2.3 Ciri Personaliti dan Kepuasan Kerja	23
2.4 Persekitaran Kerja dan Kepuasan Kerja	26
2.5 Rumusan Bab	29
3 METODOLOGI PENYELIDIKAN	31
3.1 Pengenalan	31
3.2 Proses Penyelidikan	31
3.3 Reka Bentuk Kajian	32
3.4 Populasi, Sampel dan Lokasi Kajian	33
3.5 Proses Pensampelan	33
3.6 Alat Ukuran	35

3.6.1	Maklumat Latar Belakang Anggota PGA	35
3.6.2	Alat Ukuran Tret Personaliti	35
3.6.3	Alat Ukuran Persekitaran Kerja	36
3.6.3.1	Dimensi Perhubungan (15 soalan)	37
3.6.3.2	Dimensi Perkembangan Peribadi (10 soalan)	37
3.6.3.3	Dimensi Penyelenggaraan dan Perubahan Sistem (25 soalan)	37
3.6.4	Alat Ukuran Kepuasan Kerja	39
3.7	Pra-Uji	40
3.8	Proses Pengumpulan Data	41
3.9	Ujian Kebolehpercayaan	42
3.10	Prosedur Penganalisan Data	43
3.10.1	Analisis Tinjauan Data	43
4	HASIL KAJIAN	46
4.1	Pengenalan	46
4.2	Analisis Deskriptif - Latar Belakang dan Sosio-demografi Responden	46
4.2.1	Latar Belakang Responden	46
4.2.2	Pendapatan dan Jumlah Tanggungan	49
4.3	Tret Personaliti, Persekitaran Kerja dan Kepuasan Kerja	50
4.3.1	Tret Personaliti	50
4.3.2	Persekitaran Kerja	51
4.3.3	Kepuasan Kerja	53
4.4	Analisis Inferensi	53
4.4.1	Kekuatan Hubungan Menggunakan Korelasi Pearson dan Regresi Berganda	54
4.4.2	Perbezaan Tahap Kepuasan Kerja Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan Responden	54
4.4.3	Hubungan antara Personaliti dengan Kepuasan Kerja dalam kalangan Anggota PGA	56
4.4.4	Hubungan antara Persekitaran Kerja dengan Kepuasan Kerja dalam kalangan Anggota PGA	60
4.4.5	Regresi Berganda-Stepwise bagi Kepuasan Kerja dalam kalangan Anggota PGA	63
4.5	Rumusan Keputusan	64
5	RUMUSAN, KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN CADANGAN	67
5.1	Pengenalan	67
5.2	Rumusan	67
5.2.1	Objektif 1	68
5.2.2	Objektif 2	70
5.2.3	Objektif 3	70

5.2.4	Objektif 4	71
5.2.5	Objektif 5	72
5.3	Kesimpulan	73
5.4	Implikasi Kajian	73
5.5	Cadangan	74

RUJUKAN	75
LAMPIRAN	89
BIODATA PELAJAR	105



SENARAI JADUAL

Jadual	Muka surat
1.1 Statistik Permohonan Pertukaran Keluar dari Unit PGA	5
1.2 Ciri-ciri Faktor Personaliti dengan Skor Tinggi dan Rendah	14
3.1 Tret Personaliti dan Nombor Item	36
3.2 Sistem Pemarkatan Soal Selidik Tret Personaliti	36
3.3 Dimensi, Sub-Dimensi Persekitaran Kerja dan Item	38
3.4 Item Positif dan Item Negatif Soal Selidik Persekitaran Kerja	38
3.5 Sistem Pemarkatan Soal Selidik Persekitaran Kerja	39
3.6 Item-item Positif dan Negatif Soal Selidik Kepuasan Kerja	39
3.7 Pemarkatan Soal Selidik Kepuasan Kerja	40
3.8 Pekali Kebolehpercayaan Ketekalan Dalam Alat Ukuran Pra-Uji	41
3.9 Pekali Kebolehpercayaan Ketekalan Dalam Alat Ukuran (Kajian Sebenar)	42
3.10 Nilai Alpha Cronbach Alat Ukuran Mengikut Sekaran	43
3.11 Keputusan <i>Skewness</i> dan <i>Kurtosis</i>	44
3.12 Analisis Statistik yang Digunakan untuk Mencapai Objektif Kajian	45
4.1 Latar Belakang Responden	48
4.2 Pendapatan dan Jumlah Tanggungan Responden	49
4.3 Tret Personaliti Responden Mengikut Dimensi	51
4.4 Persekitaran Kerja Responden	52
4.5 Persekitaran Kerja Responden Mengikut Dimensi	53

4.6	Kepuasan Kerja Responden	53
4.7	Garis Panduan untuk Mentafsir Kekuatan Nilai Korelasi Pearson	54
4.8	Tahap Kepuasan Kerja Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan	55
4.9	Keputusan Analisis ANOVA Kepuasan Kerja Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan	55
4.10	Perbezaan Tahap Kepuasan Kerja Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan	56
4.11	Hubungan antara Tret Personaliti dengan Kepuasan Kerja dalam kalangan Anggota PGA	57
4.12	Hubungan antara Dimensi Persekitaran Kerja dengan Kepuasan Kerja dalam kalangan Anggota PGA	60
4.13	Rumusan Model Faktor Analisis Regresi Berganda- <i>Stepwise</i> bagi Kepuasan Kerja dalam kalangan Anggota PGA	64
4.14	Rumusan bagi Keputusan Pengujian Hipotesis	65

SENARAI RAJAH

Rajah	Muka surat
1.1 Kerangka Teoritikal: Faktor Personaliti, Persekitaran Kerja dan Kepuasan Kerja dalam kalangan Anggota Pasukan Gerakan Am, di Briged Tengah	13
1.2 Kerangka Konsep: Personaliti, Persekitaran Kerja dan Kepuasan Kerja	16
3.1 Carta Alir Proses Penyelidikan	32

SENARAI SINGKATAN

Singkatan	Perincian
ANOVA	Analysis of Variance
Beta	pekali regrasi piawai
Bil	Bilangan
F	statistik taburan F
n	bilangan subjek
PDRM	Polis DiRaja Malaysia
PGA	Pasukan Gerakan Am
r	pekali korelasi
R ²	pekali penentu regrasi
Sig.	signifikan
SP	sisihan piawai
SPSS	Statistical Package for Social Science
t	statistik taburan t

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen penting kepada setiap pekerja yang mempunyai matlamat dalam pekerjaannya. Menurut Nor Azida (2015), kajian yang bersangkutan dengan kepuasan kerja telah bermula di Amerika Syarikat pada tahun 1920-an. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai satu kombinasi psikologi, fisiologi dan keadaan persekitaran yang menyebabkan kepercayaan seseorang untuk berpuas hati dengan kerjanya (Aydin, Uysal & Sarier, 2012). Pekerja yang benar-benar berpuas hati dalam melakukan pekerjaan mereka akan memberikan sumbangan yang tinggi dan sangat produktif (Smith, 1980; Schultz, 1982 & Mullins, 2005). Merujuk kepada '*Job Descriptive Index*' oleh Balzer dan Smith (1997), dimensi kepuasan kerja meliputi gaji, pekerjaan itu sendiri, penyeliaan, hubungan dengan rakan sekerja dan peluang kenaikan pangkat. Dimensi kepuasan kerja ini turut disokong oleh Ma'rof (2013), di mana setiap satu daripada lima aspek kerja tersebut boleh memberi kesan kepada kepuasan bekerja seseorang terhadap kerjanya.

Menurut Locke (1969), kepuasan atau ketidakpuasan dengan sejumlah aspek pekerjaan bergantung kepada jurang antara apa yang dianggap telah diperolehi dengan apa yang diinginkan. Manakala Wanous dan Lawler (1972), menyatakan bahawa para pekerja memberikan tanggapan yang berbeza-beza berdasarkan bagaimana jurang itu didefinisikan. Sebagai contoh, kerja yang mencabar seperti kerjaya kepolisan memberi tekanan kepada anggota X. Namun, pada masa yang sama, kerja yang mencabar boleh memberi kepuasan kepada anggota Y yang gemarkan cabaran.

Perkhidmatan yang diberikan dan yang ditonjolkan oleh anggota Polis Diraja Malaysia (PDRM) sering mendapat paparan utama di media cetak mahupun media sosial di negara ini. Kes-kes yang melibatkan ketidakpuasan hati orang awam terhadap perkhidmatan dan tindakan pihak polis telah dijadikan isu penting. Menurut Suruhanjaya Integriti Agensi Penguatkuasaan (EAIC) pada 2017, sebanyak 440 daripada 545 aduan salah laku penguatkuasa yang diterima adalah melibatkan anggota dan pegawai PDRM. Antara bentuk salah laku yang dilaporkan adalah kegagalan penguatkuasa melaksanakan tugas mengikut peraturan, salah guna kuasa, bersifat rasuah serta kegagalan penguatkuasa bertindak menyelesaikan aduan awam. Ketidakpuasan kerja boleh menjadi salah satu faktor penting

kepada salah laku pekerja. Justeru, tahap kepuasan kerja anggota PDRM adalah penting untuk menjamin kualiti dan produktiviti kerja pasukan.

Kepuasan kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan dengan aspek-aspek tingkah laku kerja yang lain seperti kadar ketidakhadiran kerja, kadar peralihan kerja, ketegangan, kemurungan, keterasingan dan sebagainya (Donald & Sanjay, 2007). Kepuasan kerja merupakan penyaluran pernyataan emosi melalui tindakan individu dalam usaha mencapai matlamat dan rasa kepunyaan dalam pelaksanaan kefungisian di tempat kerja (John & Harris, 2008; Jusoh & Mhamat Nasudin, 2013). Ia berkait di antara hubungan persekitaran kerja yang baik dengan keperluan kerja individu bagi memenuhi keperluan yang akan mempengaruhi kepuasannya terhadap organisasi (Graham, 2012; Abi & Jijo, 2012; Jusoh & Mhamat Nasudin, 2013). Ilmu psikologi sosial di tempat kerja digunakan untuk menyelesaikan masalah-masalah di tempat kerja. Ma'rof (2013) membincangkan psikologi sosial di tempat kerja dengan memfokuskan kepada tingkah laku produktiviti yang dipengaruhi aspek prestasi kerja produktif. Ia dihasilkan melalui keupayaan, kemahiran, pengetahuan, kepakaran dan motivasi individu.

Psikologi Sosial merupakan satu bidang ilmu yang cuba memahami dan menerangkan bagaimana fikiran, perasaan dan tingkah laku seseorang individu dipengaruhi oleh individu-individu lain dipersekitarannya (Ma'rof, 2013). Menurut Ma'rof (2013), Psikologi Sosial juga merupakan ilmu yg menekankan kajian secara saintifik pada proses mental dan tingkah laku individu dalam hubungannya dengan individu-individu lain, kelompok-kelompok dan kebudayaan. Dengan kata lain definisi ini lebih menekankan kaedah saintifik kepada kajian terhadap individu dlm konteks sosial. Isu-isu di tempat kerja seperti kepuasan kerja dan hubungannya dengan personaliti dan persekitaran kerja merupakan salah satu aplikasi dalam bidang Psikologi Sosial.

Kepuasan kerja setiap individu adalah tidak sama dengan kepuasan kerja yang dialami oleh individu lain. Setiap individu mempunyai emosi, citarasa, perasaan dan kehendak yang berbeza-beza. Menurut Locke (1976), seseorang pekerja akan lebih berpuas hati dengan kerjanya jika ciri-ciri kerja serta persekitaran kerja selaras dengan nilai-nilai peribadi dan jangkauan kerja.

Kajian-kajian kepuasan kerja dalam kalangan PDRM telah mula dijalankan oleh pengkaji-pengkaji tempatan (Aida, 2008; Venugopal, 2011; Khalid, 2015; Erny Yusnida, 2016; Muhamad, Wan Shahrazad, Siti Fardaniah & Sarah, 2017). Aida (2008) mendapati bahawa anggota yang berkhidmat melebihi 10

tahun menunjukkan tahap kepuasan kerja yang lebih tinggi berbanding anggota yang berkhidmat kurang daripada 10 tahun. Dalam hasil kajian Venugopal (2011), beliau menyatakan kepuasan kerja dalam kalangan anggota PDRM turut dikaitkan dengan beberapa faktor lain seperti gaya kepimpinan kerja yang memberi kesan terhadap kepuasan kerja dalam kalangan anggota PDRM. Di samping itu, kajian oleh Khalid (2015), berkaitan kepuasan kerja anggota polis pangkat rendah menunjukkan bahawa terdapat perkaitan antara kepuasan kerja dengan faktor pekerjaan, penyeliaan, hubungan dengan rakan sekerja dan keadaan tempat kerja. Manakala Erni Yusnida (2016), yang membuat kajian mengenai hubungan kepuasan kerja dengan kecerdasan emosi dalam kalangan warga PDRM menyatakan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara tahap kepuasan kerja dan tahap kecerdasan emosi. Selain itu, Muhamad et. al (2017), mendapati terdapat pengaruh budaya organisasi dalam kepuasan kerja anggota polis.

Oleh itu, melalui kajian ini pengkaji memberi fokus kepada faktor yang membawa kepada kepuasan kerja anggota PGA iaitu sama ada faktor dalaman atau faktor luaran. Faktor dalaman meliputi faktor yang datangnya daripada diri anggota polis itu sendiri iaitu tret personaliti manakala faktor luaran ialah persekitaran kerja di dalam organisasi PDRM. Pengkaji memilih PGA untuk kajian ini kerana unit ini kurang popular dan tidak menonjol dalam kalangan anggota PDRM sendiri, sedangkan ia adalah antara unit terpenting dalam PDRM. Malah unit PGA dianggap oleh anggota-anggota PDRM sendiri sebagai unit yang menempatkan pegawai dan anggota yang bermasalah dalam kerja.

PGA telah ditubuhkan pada tahun 1948 di mana sebelum ini lebih dikenali sebagai Pasukan Polis Hutan (PPH). Seterusnya pada tanggal 11 September 1997 satu upacara pengurniaan panji-panji baharu kepada PDRM serta unitnya telah diadakan dan PPH ditukar menjadi PGA dan diletakkan di bawah pentadbiran Jabatan Keselamatan Dalam Negeri dan Ketenteraman Awam (KDN/KA). PGA merupakan satu pasukan separa ketenteraan yang disusun, dilatih dan dilengkapi dengan keupayaan ketenteraan di hutan dan kawasan luar bandar. Namun, ini tidak bermakna PGA tidak berkebolehan menjalankan tugas di pekan dan di bandar kerana mereka turut dipersiapkan dengan latihan sebagai anggota polis biasa. Perjuangan PGA telah bermula semasa memerangi pengganas komunis selain terlibat menentang pencerobohan tentera Indonesia ketika awal pembentukan Malaysia. PGA juga telah mempertaruhkan nyawa mereka dalam memerangi pengganas Parti Komunis Malaya (PKM) di sempadan Malaysia dan Thailand. Keupayaan PGA tidak boleh dinafikan di atas pengorbanan yang telah mereka lakukan demi keamanan dan keharmonian yang dinikmati pada hari ini. Oleh itu, walaupun unit PGA tidak popular seperti

unit-unit di Jabatan Siasatan Jenayah, ia harus diberi perhatian yang setara dalam mengukur kepuasan kerja mereka.

PDRM merupakan badan penguatkuasa utama di Malaysia (Mohamad Sazif, 2011; Venugopal, 2011). Justeru, semua anggota polis perlu berada dalam keadaan yang sejahtera emosi dan fizikal bagi menghasilkan satu kepuasan kerja yang membawa kepada kelancaran penugasan harian. Selain daripada tekanan kerja itu sendiri, faktor personaliti juga boleh mempengaruhi kepuasan kerja individu kerana ciri personaliti yang berlainan akan memberi tahap kepuasan yang berbeza kepada setiap individu (Azlina, 2008). Pelbagai model dan teori telah dibentuk untuk mengkaji hubungan antara personaliti dengan kepuasan kerja (Mihalcea, 2014; Li, Liang & Crant, 2010; Brief, 1998). Selain daripada itu, hasil kajian oleh Jones, Hill dan Henn (2015) telah menunjukkan bahawa personaliti boleh meramal kepuasan kerja.

Persekitaran kerja juga merupakan salah satu faktor yang penting dalam mempengaruhi tingkah laku pekerja. Wong (1992) menyatakan bahawa tingkah laku seseorang pekerja dipengaruhi oleh iklim organisasi tempat kerjanya. Beliau berpendapat, jika iklim organisasi ini tidak memenuhi keperluan seseorang pekerja, maka akan timbul masalah ketidakpuasan kerja yang akan mengakibatkan eksploitasi oleh pekerja seperti mogok, ponteng kerja, melambatkan kerja atau tidak fokus terhadap kerja.

Berdasarkan kepada pengenalan ini, fokus kajian adalah kepada kepuasan kerja dalam kalangan anggota PGA dan faktor-faktor yang berkait rapat dengannya seperti personaliti dan persekitaran kerja. Bab 1 ini merupakan latar belakang kajian bagi memahami keseluruhan aspek yang dikaji. Selain itu, bab ini juga akan membincangkan beberapa perkara berkaitan pernyataan masalah, diikuti oleh persoalan kajian, objektif kajian, hipotesis kajian dan kepentingan kajian. Bab ini juga turut mengandungi perspektif teoritikal, kerangka konsep, definisi konsep dan limitasi kajian.

1.2 Pernyataan Masalah

Sumber tenaga manusia merupakan teras kemajuan sesebuah organisasi dan Polis Diraja Malaysia (PDRM) menganggap pengurusan sumber manusia yang cekap akan menghasilkan tenaga kerja yang berdisiplin dan berpengetahuan. Penekanan kepada aspek pembangunan sumber manusia merupakan faktor kejayaan dalam usaha meningkatkan sistem kepolisan di Malaysia. Sebahagian dari sumber manusia yang menjadi tulang belakang dalam PDRM adalah anggota PGA yang bertugas secara langsung menjaga sempadan negara dan laluan masuk ke Malaysia. Tugas mengawal sempadan negara tidak boleh dipandang ringan kerana ia melibatkan

keselamatan negara. Oleh itu, kepuasan kerja anggota PGA perlu dipertingkatkan antaranya memperbaiki persekitaran kerja serta melihat personaliti anggota PDRM yang bertugas di unit PGA.

Berdasarkan statistik yang diperolehi daripada Bahagian Perjawatan, Bukit Aman, mengenai permohonan pertukaran empat tahun kebelakangan iaitu dari tahun 2014 sehingga 2017 menunjukkan peningkatan permohonan keluar dari unit PGA untuk bertugas di cawangan atau unit lain dalam PDRM (rujuk Jadual 1.1). Permohonan pertukaran pada tahun 2014 adalah sebanyak 127 permohonan, diikuti tahun 2015 sebanyak 205 permohonan, seterusnya meningkat kepada 1283 permohonan pada tahun 2016 dan 1723 permohonan bagi tahun 2017. Statistik ini menunjukkan peningkatan yang sangat ketara antara tahun 2015 dan 2016 disebabkan permohonan pertukaran boleh dibuat secara dalam talian berbanding sebelum ini yang hanya menggunakan borang manual dan perlu berjumpa dengan ketua unit masing-masing untuk mendapatkan kelulusan sebelum diproses ke peringkat seterusnya. Persoalannya adalah “mengapakah permohonan untuk keluar dari unit PGA terus meningkat dari tahun ke tahun?”. Adakah hal ini berlaku disebabkan oleh kurangnya kepuasan kerja dalam kalangan anggota? Mengapakah berlaku peningkatan permohonan pertukaran anggota-anggota PGA ke unit-unit lain dalam PDRM?

Jadual 1.1 : Statistik Permohonan Pertukaran Keluar dari Unit PGA

Briged	2014	2015	2016	2017
Briged Sabah	36	57	339	520
Briged Sarawak	37	50	312	376
Briged Tengah	21	39	252	364
Briged Tenggara	19	30	181	214
Briged Utara	14	29	199	249
Jumlah	127	205	1283	1723

Sumber: Ibu Pejabat Polis Diraja Malaysia, Bukit Aman.

PGA digerakkan, dilengkapkan dan dilatih khusus untuk siap sedia melaksanakan tugas semasa aman dan darurat. Antara tugas semasa aman meliputi tugas mencari dan mengekang penjenayah yang bergerak atau bersembunyi di hutan belantara, meronda sempadan, pantai, pulau-pulau di perairan negara dan kawasan yang terpencil, luas dan kurang penduduk bagi tujuan menghalang sebarang bentuk kemasukan secara haram dan memberi perlindungan keselamatan kepada rakyat yang terasing di pedalaman. Ia juga membantu Polis Cawangan Tugas Am di dalam tugas-tugas mengawal ketenteraman awam, pencegahan jenayah, mengepung dan memeriksa rumah atau bangunan dan semasa penugasan yang memerlukan

keanggotaan yang ramai (sumber: Galeri PDRM, 2011). PGA ditubuh, dilatih dan dilengkapi keperluan logistik bagi membolehkan ia menjalankan tugas antaranya seperti meronda sempadan negara, kawasan pedalaman dan perairan pantai bagi menghalang kemasukan kumpulan subversif, pendatang tanpa izin, penyeludupan senjata dan dadah (Sumber: nota Jurulatih, Sekolah Latihan PGA). Berdasarkan skop dan bentuk penugasan yang dijalankan oleh anggota PGA, pengkaji mengandaikan penugasan tersebut mungkin membosankan bagi segelintir anggotanya kerana mereka terpaksa bertugas menjaga sempadan negara sehingga berbulan lamanya selain perlu menjaga laluan masuk sempadan dan perairan negara terutamanya di Sabah yang sentiasa menerima ancaman lanun. Dalam tempoh tersebut, rutin penugasan mereka adalah sama setiap hari dan ini pastinya akan menimbulkan kebosanan. Rutin kerja yang membosankan boleh mengakibatkan tahap kepuasan kerja yang rendah, seterusnya penurunan prestasi kerja setiap anggota PGA. Selain itu, anggota PDRM di cawangan lain juga turut memberi gambaran yang kurang menyenangkan terhadap PGA di mana mereka menganggap PGA merupakan unit "beku" kerana sebahagian kecil pegawai dan anggota yang bermasalah dari segi disiplin kerja akan ditempatkan di PGA.

Sehubungan itu, kajian secara ilmiah berkenaan kepuasan kerja perlu dilakukan dalam kalangan anggota PDRM kerana dimensi dan corak kerja dalam PDRM adalah berbeza dengan agensi kerajaan yang lain. Kepuasan kerja dalam kalangan anggota PGA menjadi isu yang penting untuk diteliti kerana unit ini adalah antara benteng pertahanan terpenting negara dalam memastikan keselamatan dan kesejahteraan rakyat terjamin.

Kajian-kajian terdahulu dalam kalangan anggota PDRM lebih tertumpu kepada tekanan kerja. Mohamad (1997) menjalankan kajian mengenai tekanan dengan faktor ekonomi, Ahmad (2000) mengkaji tekanan kerja dengan status perkahwinan, Abdullah Sani (2001) pula menjalankan kajian mengenai komitmen kerja, Othman (2009) dan Abdullah (2010) mengenal pasti tahap kecerdasan emosi dengan tekanan kerja, Mohamed Subri (2011) mengkaji tekanan kerja dengan permasalahan kesihatan dan kepuasan kerja manakala Venugopal (2011) menjalankan kajian mengenai kesan gaya kepimpinan terhadap kepuasan kerja dalam kalangan anggota PDRM. Sehingga kini kurangnya perhatian terhadap personaliti, persekitaran kerja dan kepuasan kerja dalam kalangan anggota polis khususnya anggota PGA dan perkara ini mendorong pengkaji untuk membuat kajian terhadap isu ini. Menurut Wong (2013), terdapat kekangan organisasi yang bersifat konservatif dan keperluan melindungi maklumat sulit menyebabkan keterbatasan kajian melibatkan PDRM.

Di samping itu, adakah personaliti adalah penentu kepuasan atau keseronokan bekerja? Gambaran keseronokan bekerja terhasil daripada sikap yang ditunjukkan oleh para pekerjanya dalam bentuk keceriaan, ketenangan, kegembiraan dan keselesaan apabila melaksanakan tugas seharian sehingga memberi kesan kepada kerja yang berkualiti, peningkatan produktiviti dan mutu perkhidmatan yang memuaskan (Utusan Malaysia, 17 Februari 2012). Personaliti positif atau negatif seseorang individu akan mempengaruhi kepuasan kerja mereka (Haliza, Mohamed & Roslan, 2015; Balasuriya & Perera, 2016; Bui, 2017). Faktor personaliti amat signifikan dalam pemilihan pekerja serta penyediaan latihan-latihan sewajarnya dalam membentuk pekerja agar mempunyai nilai peribadi asas yang positif dan berkesan seterusnya mempengaruhi pelbagai aspek keberkesanan prestasi (Rohana, 2014). Adakah tret-tret personaliti yang dimiliki oleh anggota PGA boleh menjadi penyebab dalam mempengaruhi hasil penugasan dan kepuasan kerja? Justeru, kajian ini dijalankan untuk mengenal pasti adakah tret personaliti mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja anggota PGA.

Persekitaran kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja (Aida, 2008; Ganesh, 2015; Wan Hasniah, 2018). Persekitaran meliputi aspek keadaan pejabat dan suasana kerja yang melingkungi anggota polis di tempat kerjanya. Persekitaran kerja ini berkait secara langsung dengan iklim organisasi yang diwujudkan melalui sistem pengurusan dan pentadbiran organisasi. Suasana kerja yang kurang selesa, peningkatan beban kerja dan iklim kerja yang provokatif menghasilkan tekanan kerja yang juga mempengaruhi tahap kepuasan kerja anggota PGA. Tingkah laku seorang pekerja dipengaruhi oleh iklim organisasi tempat kerjanya (Aida, 2008; Ganesh, 2015; Raziq & Maulabakhsh, 2015; Mun, Ying, Lew, Wei & Ning, 2017). Persekitaran kerja dibentuk melalui persepsi pekerja di dalam organisasi dan menjadi asas kepada pembentukan sikap seseorang pekerja terhadap organisasinya.

Masalah persekitaran di tempat kerja juga wujud dalam organisasi PDRM termasuk di unit PGA. Antara faktor-faktor persekitaran yang mempengaruhi kepuasan kerja anggotanya ialah norma dan budaya pengurusan pentadbiran kerja di PGA. Persekitaran kerja seperti hubungan antara pegawai atasan dan bawahan mereka adalah penting dalam meningkatkan kepuasan kerja (Wan Hasniah, 2018). Selain daripada melaksanakan tugas-tugas hakiki, anggota PGA juga perlu membuat penugasan am seperti ronda cegah jenayah yang menambah beban kerja yang boleh menyebabkan emosi, tekanan dan rasa tidak puas hati. Penugasan ronda cegah jenayah adalah bantuan kepada jabatan lain dalam PDRM.

Anggota PGA merupakan antara tulang belakang terpenting bagi organisasi PDRM. Tanggungjawab mereka sememangnya berat dan tidak boleh dipandang ringan, justeru kepuasan kerja mereka perlu dipertingkatkan antaranya dengan memperbaiki persekitaran kerja mereka. Keadaan kuarters yg daif mempengaruhi persekitaran negatif yang membawa kepada gangguan kelancaran tugas. Pengerusi Yayasan Pencegahan Jenayah Malaysia (MCPF) turut menyarankan kepada pihak kerajaan supaya memberi perhatian kepada pembinaan semula kuarters PDRM yang daif di mana aspek kebajikan anggota polis perlu diberi perhatian oleh kerajaan bagi memastikan PDRM dapat memberikan perkhidmatan yang terbaik kepada masyarakat (Berita Harian, 2016). Adakah isu-isu ini turut mempengaruhi permohonan pertukaran anggota-anggota PGA ke unit-unit lain PDRM? Pihak pengurusan organisasi harus memainkan peranan penting dan mengambil inisiatif untuk memperbaiki kepuasan, keselesaan dan kebajikan pekerja agar prestasi dan pencapaian kerja meningkat.

Berdasarkan kepada senario tersebut, maka beberapa persoalan perlu diberi perhatian, iaitu, bagaimanakah sosio-demografi anggota PGA terutamanya tempoh perkhidmatan? Adakah kepuasan kerja mereka meningkat seiring peningkatan tempoh perkhidmatan? Bagaimanakah personaliti anggota PGA dalam mempengaruhi kepuasan kerja mereka? Sejauh manakah tahap kepuasan kerja dalam kalangan anggota PGA dalam organisasi PDRM? dan adakah faktor-faktor organisasi seperti polisi organisasi, beban tugas, kemudahan di tempat kerja, hubungan rakan sekerja dan penyelia mempengaruhi tahap kepuasan kerja dalam kalangan anggota PGA? Ketidakpuasan kerja anggota-anggota akan membawa kepada rutin harian yang tidak sihat dan secara tidak langsung mengganggu kesejahteraan fizikal dan mental mereka. Kajian ini cuba mengenal pasti tahap kepuasan kerja anggota PGA yang bertugas di Briged Tengah, Cheras, Selangor, dan faktor-faktor yang menyumbang kepadanya.

1.3 Persoalan Kajian

Persoalan-persoalan kajian ini diperincikan lagi dalam bentuk soalan kajian seperti berikut:

1. Bagaimanakah sosio-demografi dalam kalangan anggota PGA?
2. Apakah ciri personaliti, tahap persekitaran kerja dan kepuasan kerja dalam kalangan anggota PGA?
3. Adakah terdapat perbezaan tahap kepuasan kerja berdasarkan tempoh perkhidmatan dalam kalangan anggota PGA?
4. Adakah terdapat hubungan antara ciri personaliti, persekitaran kerja dan kepuasan kerja dalam kalangan anggota PGA?

5. Apakah faktor yang dapat meramal kepuasan kerja anggota PGA?

1.4 Objektif Kajian

Objektif Umum

Objektif umum kajian ini adalah untuk menentukan hubungan antara ciri personaliti, persekitaran kerja dan kepuasan kerja dalam kalangan anggota PGA di Briged Tengah, Cheras, Selangor.

Objektif Khusus

1. Menghuraikan sosio-demografi responden.
2. Mengenal pasti ciri personaliti, persekitaran kerja dan tahap kepuasan kerja dalam kalangan anggota PGA.
3. Menentukan perbezaan tahap kepuasan kerja berdasarkan tempoh perkhidmatan responden.
4. Menentukan hubungan antara ciri personaliti dan persekitaran kerja dengan kepuasan kerja dalam kalangan anggota PGA.
5. Menentukan faktor peramal kepuasan kerja anggota PGA.

1.5 Hipotesis Kajian

Keputusan kajian ini akan menguji hipotesis berikut:

- Ho1 Tidak terdapat perbezaan yang signifikan tahap kepuasan kerja berdasarkan tempoh perkhidmatan anggota PGA.
- Ho2 Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara ciri personaliti extraversi (*extraversion*) dengan tahap kepuasan kerja dalam kalangan anggota PGA.
- Ho3 Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara ciri personaliti kesetujuan (*agreeableness*) dengan tahap kepuasan kerja dalam kalangan anggota PGA.
- Ho4 Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara ciri personaliti berhemah (*conscientiousness*) dengan tahap kepuasan kerja dalam kalangan anggota PGA.
- Ho5 Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara ciri personaliti neurotisisme (*neuroticism*) dengan tahap kepuasan kerja dalam kalangan anggota PGA.
- Ho6 Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara ciri personaliti terbuka kepada pengalaman (*openness to experience*) dengan tahap kepuasan kerja dalam kalangan anggota PGA.

- Ho7 Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara persekitaran kerja (dimensi perhubungan) dengan tahap kepuasan kerja dalam kalangan anggota PGA.
- Ho8 Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara persekitaran kerja (dimensi perkembangan peribadi) dengan tahap kepuasan kerja dalam kalangan anggota PGA.
- Ho9 Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara persekitaran kerja (dimensi penyelenggaraan dan perubahan sistem) dengan tahap kepuasan kerja dalam kalangan anggota PGA.
- Ho10 Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan pemboleh ubah peramal iaitu personaliti dan persekitaran kerja.

1.6 Kepentingan Kajian

Kajian terhadap faktor personaliti, persekitaran kerja dan kepuasan kerja dalam PDRM khususnya unit PGA sangat penting memandangkan keperluan kepada penugasan PGA semakin meningkat sejak akhir-akhir ini. Penubuhan unit Tiger Platoon dalam PGA yang dilatih dengan kemahiran peperangan khusus serta *multi-tasking* adalah bagi memerangi ancaman keganasan dan *insurgency* sekaligus mengekang aktiviti jenayah era globalisasi yang merentas sempadan (Utusan Malaysia, 2019).

Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti faktor yang dapat meramal kepuasan kerja iaitu personaliti dan kepuasan kerja. Selain itu, aspek yang wajar diberi perhatian adalah kepentingan peranan personaliti dalam meningkatkan kepuasan kerja dalam kalangan anggota PGA khususnya dan juga anggota PDRM secara amnya. Apabila pihak pengurusan PDRM dapat mengenal pasti ciri-ciri personaliti anggotanya, maka piawai tret personaliti anggota-anggotanya dapat ditetapkan mengikut kesesuaian penugasan dalam melahirkan pekerja yang berkualiti seterusnya meningkatkan tahap kecekapan dalam menjalankan setiap penugasan yang dipertanggungjawabkan. Penemuan kajian tentang personaliti anggota PGA yang terlibat juga dapat memberi peluang kepada mereka dalam mengenali kelebihan dan kekurangan diri sendiri dalam memperbaiki potensi diri dan perkembangan kerjaya yang lebih matang. Maklumat kajian yang diperolehi juga dapat membantu PDRM mengetahui dimensi persekitaran kerja yang sesuai diimplimentasikan dalam jabatan dalam mencapai kepuasan kerja pada tahap maksima.

Secara signifikannya pula, kajian ini akan dapat memberi maklum balas kepada pihak pengurusan tertinggi Jabatan Keselamatan Dalam Negeri dan Ketenteraman Awam (KDN/KA) menilai semula persekitaran kerja dalam mencapai misi dan visi jabatan. Seterusnya membantu pihak pengurusan PDRM mengenal pasti tahap kepuasan kerja dalam kalangan anggota PGA dalam menentukan program-program latihan atau kursus yang sesuai untuk dilaksanakan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja anggota-anggota PGA. Selain itu, pengurusan tertinggi PDRM juga perlu menitik beratkan kebajikan anggota-anggota iaitu menyediakan persekitaran kuarters yang lebih selesa dalam memastikan persekitaran kerja yang dirasai oleh anggota mampu memotivasikan mereka untuk bekerja dengan lebih tekun dan bertanggungjawab. Peningkatan kepuasan kerja dapat menjamin prestasi dan perkhidmatan cemerlang anggota PGA seterusnya mencapai matlamat organisasi. Ketidakterkaitan antara personaliti dan persekitaran bidang tugas kerja akan menyebabkan pekerja kurang bermotivasi dan tidak bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugas yang telah ditetapkan kepadanya (Rohana, Fatimah, Mohamad & Zulaneffa, 2014).

Hasil kajian juga boleh membantu pihak PDRM merangka strategi bagi mempertingkatkan produktiviti, kualiti kerja serta prestasi kerja dan kepuasan kerja anggota PDRM. Di samping itu, dapat membantu organisasi lain yang mempunyai fungsi yang hampir sama dengan PDRM untuk meningkatkan prestasi kerja kakitangan mereka. Kajian ini juga boleh dijadikan panduan dan sumber rujukan kepada bakal pengkaji yang berminat untuk mengkaji topik yang sama pada masa akan datang.

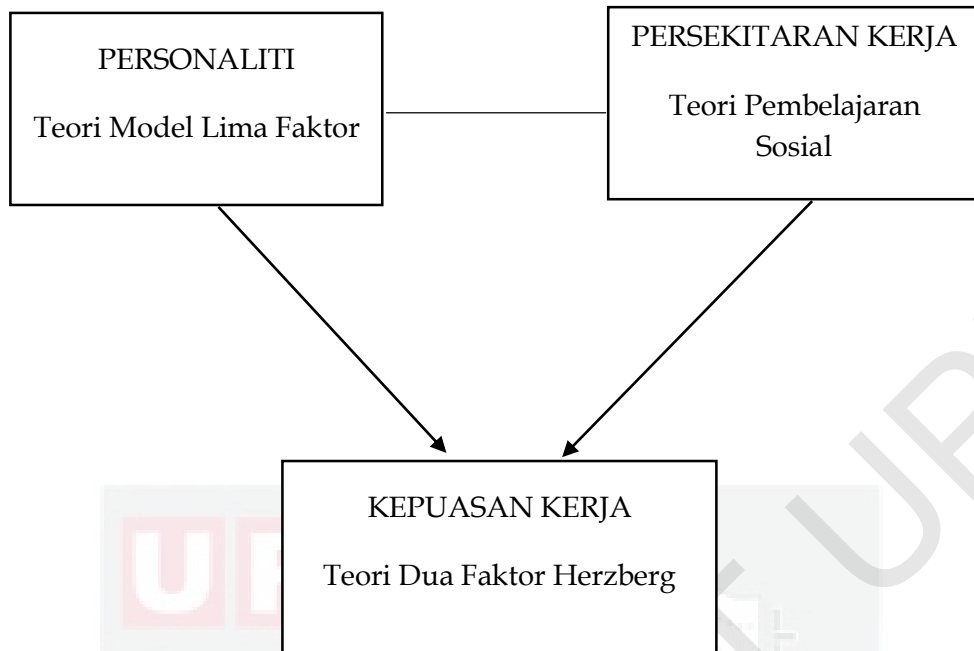
1.7 Kerangka Teoritik

Peranan dan tanggungjawab seorang pemimpin bukan sekadar memimpin serta memberi arahan kepada pekerjanya, bahkan seorang pemimpin harus berkemahiran mengurus dan memotivasikan pekerja dengan menunjukkan keprihatinan dan kepekaan mengatasi masalah pekerja dalam melaksanakan aspirasi organisasi. Pemimpin yang bertanggungjawab akan mengkaji dan memahami sifat pekerjanya bagi mengenalpasti faktor kepuasan kerja yang akan memacu kejayaan atau kegagalan sesebuah organisasi. Bagi memahami motivasi terhadap kepuasan kerja, personaliti dan persekitaran kerja dalam kalangan anggota PGA, pengkaji memilih Teori Dua Faktor Herzberg yang dikenal pasti sebagai teori yang sesuai digunakan dalam kajian ini. Teori Kepuasan Kerja Dua Faktor yang diperkenalkan oleh Frederick Herzberg pada tahun 1959 (Nor Azida, 2015) sesuai digunakan dalam kajian ini. Faktor pertama disebut sebagai faktor pendorong dan motivasi (motivator). Ia berkaitan dengan perasaan positif terhadap kerja dan perkara-perkara yang berkaitan dengan kerja seperti pengiktirafan,

pencapaian, pekerjaan yang bermakna, penghormatan, perkembangan dan pertumbuhan individu itu sendiri.

Faktor kedua dikenali sebagai faktor *hygiene*. Ini merujuk kepada persekitaran kerja itu sendiri. Sekiranya faktor ini wujud ia akan memberi kepuasan kerja, dan jika ia tidak wujud menyebabkan ketidakpuasan dalam kerja. Polisi dan pentadbiran organisasi, penyeliaan terhadap pekerja dan gaji yang diberikan juga menjadi antara faktor penentu kepada ketidakpuasan kerja. Selain itu, perhubungan dengan rakan sekerja merujuk kepada interaksi di antara satu sama lain dalam organisasi juga menjadi faktor kepada ketidakpuasan kerja. Terdapat juga faktor suasana tempat kerja yang meliputi kawalan fizikal dan kemudahan yang disediakan untuk menjalankan sesuatu pekerjaan memberi implikasi kepada kepuasan kerja. Status dan pangkat dalam organisasi juga diambil kira sebagai penentu kepada kepuasan kerja. Faktor terakhir ketidakpuasan kerja ialah jaminan pekerjaan dan keselamatan yang merangkumi kebajikan sebagai seorang pekerja. Sebagai kesimpulannya, faktor pendorong mampu memenuhi keperluan psikologi pekerja sehingga memberi kepuasan kerja kerana terdapat keperluan untuk penyempurnaan sendiri (*self actualization*) dan pencapaian sendiri (*self achievement*). Manakala faktor *hygiene* memenuhi keperluan fizikal dan boleh menyebabkan ketidakpuasan kerja berdasarkan fakta terdapat keperluan pekerja untuk mengelak kepada perkara yang tidak seronok.

Terdapat tiga teori yang telah dikenal pasti sebagai teori yang mendasari dan sangat berkait dengan kajian ini. Teori yang utama ialah Teori Dua Faktor Herzberg, manakala Teori Personaliti dan Teori Pembelajaran Sosial bertindak sebagai penyokong kepada teori utama. Rajah 1.1 menunjukkan teori-teori yang dipilih dan diaplikasikan dalam kajian ini.



Rajah 1.1 : Kerangka Teoritikal: Faktor Personaliti, Persekitaran Kerja dan Kepuasan Kerja dalam kalangan Anggota Pasukan Gerakan Am, di Briged Tengah

Bagi teori personaliti, pelbagai model dan teori telah dibentuk untuk mengkaji hubungan antara personaliti dengan kepuasan kerja (Brief, 1998; Motowidlo, 1996; Siti Rohana, 2014; Paul, 2014; Long, Alifah & Tan, 2015; Umbreen, Daisy & Jamaludin, 2016). Dalam kajian ini, pengkaji menggunakan pendekatan salah satu Teori Tret iaitu Model Lima Faktor. Costa dan McCrae (1997) telah menyenaraikan lima tret personaliti sebagai terbuka kepada pengalaman (*openness to experience*), berhemah (*conscientiousness*), ektraversi (*extraversion*), kesetujuan (*agreeableness*) dan neurotisisme (*neuroticism*) atau akronimnya dikenali sebagai OCEAN.

Jadual 1.2 menunjukkan ciri-ciri dan sifat Model Lima Faktor dengan skor tinggi dan rendah. Berdasarkan kajian ini, pengkaji mengandaikan bahawa salah satu pemboleh ubah bebas iaitu personaliti mempunyai hubungan dan seterusnya mempengaruhi kepuasan kerja anggota PGA yang dikaji. Anggota PGA yang mempunyai tret personaliti tertentu diandaikan mempunyai tahap kepuasan kerja tertentu sama ada tinggi atau rendah.

Jadual 1.2 : Ciri-ciri Faktor Personaliti dengan Skor Tinggi dan Rendah

Ciri-Ciri dengan Skor Tinggi	Sifat	Ciri-Ciri dengan Skor Rendah
Rasa ingin tahu tinggi, kreatif, tinggi imaginasi, kurang dominan, berseni, senang berasa teruja.	<i>Openness (O)</i> Mengukur tahap keinginan untuk mencari dan menghargai pengalaman baru.	Tidak boleh menerima idea-idea baru, dominan, konservatif.
Teratur, disiplin, boleh dipercayai, teliti, menepati waktu, rapi, pekerja yang tekun.	<i>Conscientiousness (C)</i> Mengukur tahap ketelitian seseorang, ketahanan dan motivasi dalam mencapai tujuan. Berlawanan dengan ketergantungan, dan kecenderungan untuk menjadi malas dan lemah.	Tidak boleh dipercayai, malas, kurang perhatian, lalai, tidak disiplin, suka bersenang-senang.
Mudah bergaul, aktif, peramah, sukakan cabaran, mempunyai fikiran yang positif, menyenangkan, kasih sayang.	<i>Extraversion (E)</i> Mengukur tahap ekstrovert dan introvert atau sifat sosial individu tersebut.	Suka menyendiri, tidak ramah, pemalu, pendiam, tidak suka cabaran.
Berhati lembut, murah hati, suka menolong, boleh dipercayai, mudah memaafkan, jujur	<i>Agreeableness (A)</i> Mengukur tahap kesediaan untuk mencapai persetujuan.	Sinis, kasar, rasa curiga, tidak mahu bekerjasama, pendendam, kejam, mudah marah, manipulatif.
Sentiasa bimbang, merasa cemas, emosional, murung, tidak yakin pada diri sendiri, terdedah kepada emosi yang negatif	<i>Neuroticism (N)</i> Mengukur tahap kestabilan dan ketidakstabilan emosi. Mengenal pasti kecenderungan individu untuk mengalami tekanan, mempunyai idea-idea yang tidak munasabah dan keupayaan untuk menyesuaikan diri dengan situasi.	Tenang, santai, emosi terkawal, tabah dan sentiasa yakin.

Sumber: Costa & McCrea (1992) *Revised NEO Personality Inventori, (NEO-PI-R) and NEO Five Factor Inventory (NEO-FFI) Profesional Manual Odese, Fe: Psychological Assessment Resources.*

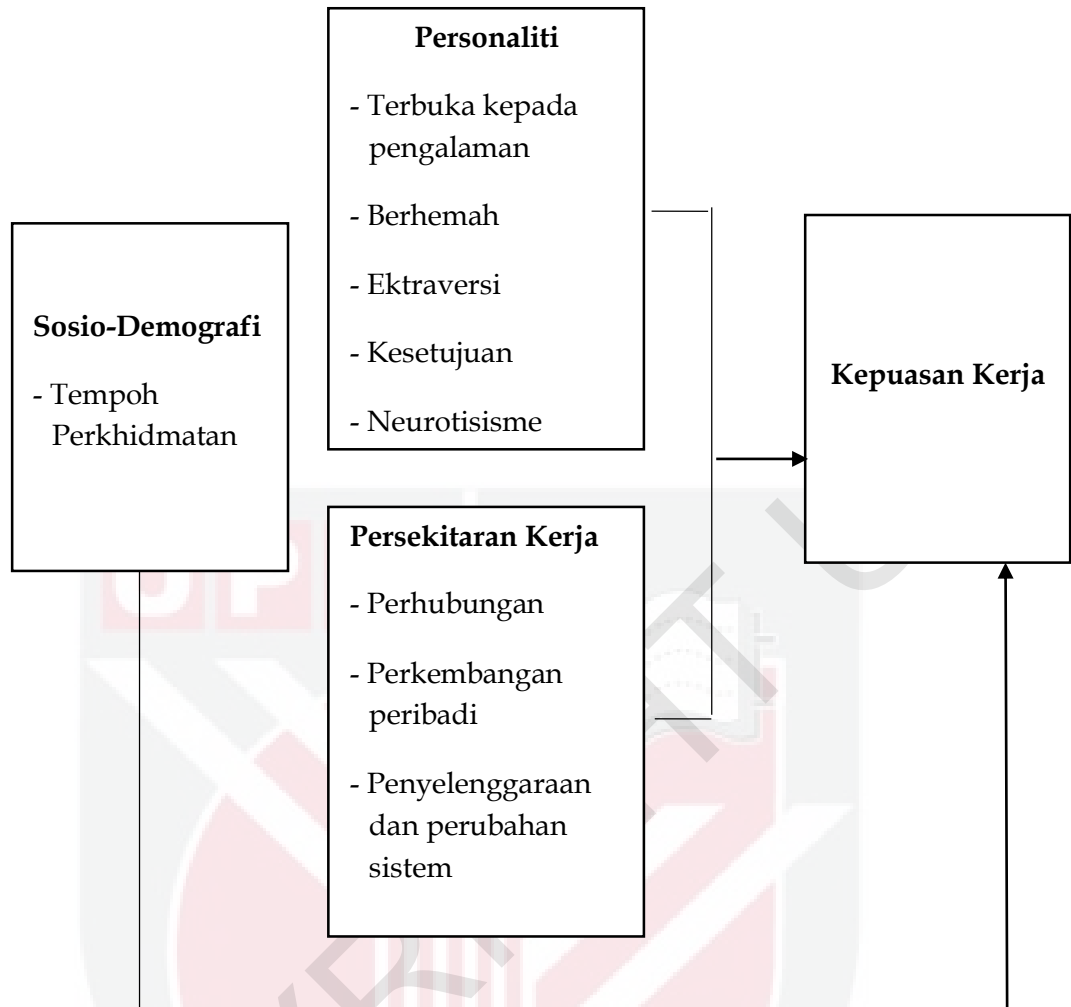
Manakala bagi persekitaran kerja pula, kajian ini telah menggunakan pendekatan Teori Pembelajaran Sosial oleh Albert Bandura. Justeru, interpretasi yang positif terhadap organisasi dan persekitarannya menjadikan pekerja menunjukkan tingkah laku yang diharapkan terhadap prestasi (Campbell, 1970). Persekitaran kerja memiliki peranan yang cukup penting di dalam usaha membentuk jati diri dan mempengaruhi personaliti anggota PGA. Faktor-faktor persekitaran sosial boleh mempengaruhi atau menjadi sumber pembelajaran kepada proses pembentukan tingkah laku seseorang melalui pelbagai corak pembelajaran sosial seperti permodelan, maklum balas, dorongan dan halangan (Azhar, 2006). Pembelajaran sosial melibatkan hubungan pengaruh tiga unsur iaitu persekitaran, kognitif dan tingkah laku.

Litwin dan Stringer (1968) menyatakan bahawa iklim organisasi ialah satu set persekitaran kerja yang boleh diukur dan boleh dipersepsi secara langsung atau tidak langsung oleh individu yang berada dan bekerja dalam persekitaran organisasi tersebut dan dapat mempengaruhi motivasi dan tingkah laku individu. Menurut Pritchard dan Karasick (1973), iklim organisasi adalah satu perbandingan kualiti persekitaran dalaman organisasi yang merangkumi tingkah laku dan polisi ahli organisasi terutamanya pihak pengurusan atasan, persekitaran organisasi yang dianggap sebagai asas menginterpretasikan keadaan organisasi, persekitaran organisasi yang bertindak sebagai sumber tekanan kepada aktiviti langsung dan interaksi keadaan persekitaran organisasi dengan pemboleh ubah-pemboleh ubah lain seperti keperluan, hubungan dan komunikasi ahli atau nilai yang boleh mempengaruhi tingkah laku individu dalam sesebuah organisasi.

Dalam kajian ini, persepsi persekitaran kerja anggota PGA adalah diukur berdasarkan tiga dimensi persekitaran kerja iaitu perhubungan, perkembangan peribadi serta penyelenggaraan dan perubahan sistem. Persekitaran kerja ini diukur dengan menggunakan soal selidik *Work Environment Scale (WES)* yang dibangunkan oleh Moose dan Insel (1974).

1.8 Kerangka Konsep

Kerangka konsep bagi kajian ini adalah seperti yang ditunjukkan pada Rajah 1.2, iaitu yang membentangkan hubungan antara sosio-demografi, personaliti, persekitaran kerja dan kepuasan kerja. Pemboleh ubah antisiden bagi kajian ini ialah latar belakang atau sosio-demografi responden yang dilihat melalui dimensi tempoh perkhidmatan. Pemboleh ubah bebas adalah personaliti dan persekitaran kerja manakala pemboleh ubah bersandar ialah kepuasan kerja.



Rajah 1.2 : Kerangka Konsep: Personaliti, Persekitaran Kerja dan Kepuasan Kerja

Berdasarkan kepada kerangka kajian yang telah dibina, pengkaji berminat untuk meneliti perbezaan faktor demografi tempoh perkhidmatan bagi pemboleh ubah kepuasan kerja. Pengkaji juga berminat mengkaji hubungan antara personaliti dan persekitaran kerja (pemboleh ubah bebas) dengan kepuasan kerja (pemboleh ubah bersandar).

1.9 Definisi Konseptual dan Operasional

1.9.1 Kepuasan Kerja

Definisi Konseptual:

Menurut Noorhafeza dan Ferlis (2010), kepuasan kerja dikaitkan dengan perasaan seronok yang diperolehi daripada menjalankan sesuatu kerja beserta dengan keadaan persekitaran kerja tersebut. Sancar (2009) berpendapat kepuasan kerja adalah situasi yang mana individu mengalami emosi keseronokan hasil daripada pekerjaannya. Sunbul (2003) menyatakan bahawa kepuasan kerja boleh dianggap sebagai hasil daripada pengakuan pekerja sejauh mana individu dapat meyalurkan kebolehan, minat dan nilai kepada saluran yang menimbulkan rasa puashati di dalam pekerjaannya di samping boleh menjalankan peranan secara berkesan.

Definisi Operasional:

Dalam kajian ini, kepuasan kerja merujuk kepada perasaan berpuas hati terhadap kerja. Kepuasan kerja diukur menggunakan Indeks Kepuasan Kerja (IKK) (Brayfield & Rothe, 1951). Semakin tinggi skor bagi IKK, semakin tinggi tahap kepuasan kerja.

1.9.2 Personaliti

Definisi Konseptual:

Personaliti merujuk kepada suatu intergrasi organisasi ciri-ciri yang dinamik yang merangkumi aspek fizikal, mental dan kualiti-kualiti sosial yang dipunyai oleh individu, yang dapat menggambarkan bagaimana individu itu akan bergerak balas terhadap dirinya, orang lain serta objek sekelilingnya (Asmawati, Getrude, Mariny, Siti Rozaina, Noor Azniza, Nabisah & Mohd Makzan, 2005).

Definisi Operasional:

Dalam kajian ini, ciri personaliti diukur dengan menggunakan pengukuran "*Big Five Inventory*" oleh Costa dan McCrae (1997). Terdapat lima dimensi personaliti dibahagikan oleh John dan Srivastava (1999) iaitu terbuka kepada pengalaman (*openness to experience*), berhemah (*conscientiousness*), ektraversi (*extraversion*), kesetujuan (*agreeableness*) dan neurotisme (*neuroticism*).

1.9.3 Persekitaran Kerja

Definisi Konseptual:

Persekitaran kerja ialah suatu set nilai atau sikap yang boleh memberi implikasi terhadap sistem interaksi individu dalam sesebuah organisasi seperti bersifat terbuka, bentuk dan pola sistem autoriti, perhubungan sosial dan sebagainya (Aida, 2008). Campbell, Dunnet, Lawler dan Weick (1970), memberi definisi persekitaran kerja adalah proses psikologi yang menghubungkan antara persekitaran kerja (polisi, amalan serta prosedur dalam organisasi) dan kerja berkaitan dengan sikap serta tingkah laku.

Definisi Operasional:

Dalam kajian ini, persekitaran kerja merujuk kepada iklim sosial (*climate social*) di tempat kerja. Ia diukur menggunakan *Work Environment Scale (WES)* yang mempunyai tiga dimensi iaitu perhubungan, perkembangan peribadi serta penyelenggaraan dan perubahan sistem. Semakin tinggi bagi skor *WES*, semakin tinggi persepsi persekitaran kerja.

1.9.4 Pasukan Gerakan AM

Definisi Konseptual:

Merujuk kepada Sekolah Latihan Pasukan Gerakan Am (SLPGA), Pasukan Gerakan Am adalah satu unit separa tentera di dalam Polis Diraja Malaysia dan merupakan Pasukan Simpanan Ketua Polis Negara (KPN) untuk tugas-tugas Keselamatan Dalam Negeri dan Ketenteraman Awam.

Definisi Operasional:

Dalam kajian ini, Pasukan Gerakan Am merujuk kepada anggota Pasukan Gerakan Am yang berpangkat dari Konstabel hingga Sub- Inspektor yang bertugas di Batalion 4 dan Batalion 19, Briged Tengah, Cheras, Selangor.

1.9.5 Tempoh perkhidmatan

Definisi Konseptual:

Menurut Robbins (2005), tempoh perkhidmatan boleh didefinisikan sebagai waktu pada pekerjaan tertentu. Syarifah (2017), menyatakan bahawa tempoh

perkhidmatan sebagai pengalaman kerja dan menjadi peramal yang baik kepada produktiviti pekerja.

Definisi Operational:

Dalam kajian ini, tempoh perkhidmatan merujuk kepada minimum satu tahun telah berkhidmat sebagai anggota dalam PGA.

1.10 Skop Kajian

Kajian ini berbentuk tinjauan terhadap tret personaliti, persekitaran kerja dan kepuasan kerja dalam kalangan anggota-anggota unit PGA sahaja. Kajian ini tidak melibatkan anggota PGA di semua Briged yang terdapat di Malaysia tetapi hanya melibatkan anggota PGA yang bertugas di Batalion 4 dan Batalion 19, Briged Tengah sahaja. Seramai 386 anggota PGA yang terpilih sebagai responden iaitu 216 anggota mewakili Batalion 19 dan 170 anggota PGA mewakili Batalion 4. Pemilihan responden adalah berdasarkan senarai nama yang ditentukan pihak Batalion. Ketepatan hasil kajian ini adalah sangat bergantung kepada kejujuran responden dalam menjawab soal selidik yang disediakan. Justeru, generalisasi yang boleh dibuat daripada hasil kajian ini adalah terhad kepada sampel yang diambil dan populasi yang mempunyai ciri-ciri yang sama dengan responden kajian. Instrumen yang digunakan untuk memperolehi data adalah menggunakan kaedah kuantitatif yang dijalankan melalui borang soal selidik untuk memperoleh data yang lebih tepat.

1.11 Organisasi Tesis

Tesis ini dibahagikan kepada lima bab termasuk Bab 1 ini yang mana membincangkan latar belakang kajian diikuti dengan kupasan permasalahan kajian. Bab 1 juga mengandungi objektif, persoalan dan hipotesis kajian. Bab 2 pula ialah sorotan kajian atau sorotan literatur yang membentangkan tinjauan literatur yang berkaitan dengan pemboleh ubah-pemboleh ubah kajian ini dan diakhiri dengan rumusan yang menonjolkan jurang dalam penyelidikan. Bab 3 sangat penting iaitu membincangkan metod kajian yang meliputi reka bentuk kajian dan alat ukuran. Isu kebolehpercayaan dan kesahan alat ukuran juga diperjelaskan dan diikuti dengan prosedur memproses dan menganalisis data. Bab 4 membentangkan hasil analisis data dan perbincangan yang cuba menjawab empat persoalan kajian. Seterusnya Bab 5 mengemukakan ringkasan dan rumusan dapatan-dapatan kajian yang telah dijalankan berdasarkan objektif kajian, kesimpulan dan implikasi kajian.

RUJUKAN

- Abi, E. & Jijo, G. (2012). Emotional intelligence and job satisfaction: A correlational study. *The International Journal's Research Journal of Commerce & Behavioural Science*, 1(4), 37-42.
- Achua, C. F. & Lussier, R. N. (2013). *Leadership: Theory, Application and Skill Development*. California Coast University.
- Abd Khalid, O. (2015). Kepuasan bekerja anggota polis pangkat rendah: kajian kes cawangan trafik, Ibu Pejabat Polis Daerah Petaling Jaya, Selangor. *Tesis Sarjana, (Tidak diterbitkan)*. Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi, Selangor.
- Agbozo, G. K., Owusu, I. S., Hoedoafia, M. A., & Atakorah, Y. B. (2017). The effect of work environment on job satisfaction: Evidence from the banking sector in Ghana. *Journal of Human Resource Management*, 5(1): 12-18, doi: 10.11648/j.jhrm.20170501.12.
- Aida, A. H. (2008). Hubungan di antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja. *Tesis Sarjana, (Tidak diterbitkan)*. Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi, Selangor.
- Allport, G. W. (1961). *Pattern and Growth in Personality*. New York: Holt, Rinehart & Wiston.
- Anderson, W. T. (1982). Job satisfaction among school psychologists. *Dissertation Abstracts International*, 44, 1, DA 8310691.
- Angel, H. L. & Perry, J. L. (1981). An assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26, 1-13.
- Ariffin, H. Z. (1994). Hubungan di antara tekanan kerja dan kepuasan kerja di kalangan pekerja. *Majalah Psikologi*, Bil.13, 103-121. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Asmawati, D. Getrude, C., Mariny, A. G., Siti Rozaini, K., Noor Azniza, I. & Mohd Makzan, M. (2015). *Pengantar Psikologi*. Kuala Lumpur. SJ Learning.
- Aydin, A., Uysal, S. & Sarier, Y. (2012). The effect of gender on job satisfaction of teachers: A meta-analysis study. *4th world conference on educational sciences*. 46: 356-362.

- Azhar, A. (2006). Strategi pembelajaran pengaturan sendiri pendidikan Islam dan penghayatan akhlak pelajaran sekolah menengah di Sarawak, *Tesis Dr. Falsafah*, Bangi: UKM.
- Azlina, M. K. & Tan, S. L. (2008). Pengaruh personaliti terhadap kepuasan kerja dan stres kerja guru. *Jurnal Teknologi*, 48(E):33-47. Universiti Teknologi Malaysia.
- Babbie, E. (2005). *The basic social research*. Belmont, CA: Wadworth Publishing.
- Balan, R. (2011). Job satisfaction among white collar and blue collar female workers in Sabah. *International conference on management (ICM) Proceeding* 1524.
- Balasuriya, B. L. L.A. & Perera, G. D. N. (2016). The impact of personality on job satisfaction: a study of executive employees in selected private hospitals in Colombo East, Sri Lanka. *Journal of Business Management*. 2(12): 7-5.
- Balzer, W. K. & Smith, P. C. (1997). *User's manual for the job Descriptive Index (JDI; 1997 Revision) and the Job in General (JIG) Scales*. Bowling Green State University.
- Bandura, A. (1997). *Social learning theory*. New Jersey: Prentice-Hall
- Brayfield, A. H. & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*. 35:307-311.
- Brief, A. P. (1998). *Attitude in and around organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Bui, H. TM. (2017). Big five personality traits and job satisfaction: evidence from a national sample. *Journal of General Management*; Vol. 42, Issue 3, 2017.
- Castro, M. L. & Martins, N. (2010). The relationship between organisational climate and employee satisfaction in a South African information and technology organisation. *SA Journal of Industrial Psychology*; 36(1).
- Chen, J. & Silverthorne, C. (2008). The impact of locus of control on job stress, job performance and job satisfaction in Taiwan. *Leadership & Organization Development Journal*. Vol. 29 Issue: 7, pp.572-582.
- Chua B.S. (2011). Personaliti, motivasi dan prestasi kerja dalam kalangan belia Malaysia. *Siri Kertas Penyelidikan Psikologi dan Kesihatan Sosial Bil 2*. Universiti Teknologi Malaysia.

- Chua, Y. P. (2006). *Asas statistik penyelidikan: kaedah dan statistik penyelidikan buku 2*. Malaysia: Mc-Graw Hill. Sdn. Bhd.
- Churcill, G.A., Ford, N.M. & Walker, O.C. (1976). Organization climate and job satisfaction in the salesforce. *Journal of Marketing Research*. 13: 323-332.
- Champbell, J. P. (1990). *Modelling the Performance in Industrial and Organizational Psychology*. In M. Dunnete & L. M. Hough.
- Campbell, J. P., Dunnete, M., Lawler, E. E. & Weick, K. E. (1970). *Managerial behaviour, performance and effectiveness*. New York: McGraw Hill.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis fir the Behavioural Science*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Costa, P. & McCrea, R. R. (1997). Personality trait structure as a human universal. *American Psychologist*, 52(5):509-16. Duke University Medical Center.
- Costa, P. & McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEOPI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual*.
- Coursesenu, I. (2001). *Hubungan Antara Tekanan Kerja dan Iklim Organisasi Dengan Prestasi Kerja: Satu Kajian Kes Di Kalangan Anggota Pegawai Pangkat Rendah Polis dan Konstabel*. Sintok: Universiti Utara Malaysia.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internet structure of test. *Psychometrical* 16:297-334.
- Cynthia, M. (2013). *Personality and job satisfaction: the role of narcissism*. *Universite du Quebec a trois-rivires*, 55: 650 – 654.
- Davis, K. (1981). *Human behaviour at work: Organizational behaviour (3rd ed.)*. New York, McGraw-Hill.
- Donald, P. M. & Sanjay, K. P. (2007). Finding workable levers over work motivation: comparing job satisfaction, job involvement and organizational commitment. *Working Paper Series, La Follette School Working Paper No. 2007-003*.
- Edaham, I. (2009). *Peranan Iklim Organisasi Dan Ciri Personaliti Terhadap Prestasi Kerja. Tesis Sarjana Sains (Pengurusan)*, Sintok: Universiti Utara Malaysia.
- Erni Yusnida, C. Y. (2017). Hubungan kepuasan kerja dengan kecerdasan emosi dalam kalangan warga Polis Diraja Malaysia. *Malaysian Journal Society and Space*, 13(1), pp 22-37, ISSN:2180-2491.

- Farah Liana, H. & Mohd Izham, M. H. (2016). Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dalam kalangan pensyarah Kolej Poly-Tech Mara. *e-Proceeding of the 4th Global Summit on Education GSE 2016* (e-ISBN 978-967-0792-07-1). 14-15 March 2016, Kuala Lumpur, Malaysia.
- Field, A. P. (2000). *Discovering statistic using SPSS for Windows: Advanced techniques for the beginner*. London: Sage Publication Ltd.
- Forgionne, G.A. & Peeters, V.E, (1982). Differences in job motivation and satisfaction among female and male managers. *Human Relations*. 35(2):1001-118.
- Forehand, G. A. & Gilmer, B. (1964). Environmental variation in studies of organizational behaviour. *Psychological Bulletin*; 62:361-82.
- Ganesh, S. (2015). Work environment and its effect on job satisfaction in cooperative sugar factories in Maharashtra, India. *Abhinav International Monthly Refereed Journal of Research in Management and Technology*; Vol. 4, Issue 5, 2320-0073.
- Graham, A. Y. (2012). A survey of job satisfaction of senior staff of The University of Cape Coast. *Prime Journal of Social Science*, 1(2), 11-28.
- Gruneberg, M. M. (1981). *Understanding job satisfaction*. New York: Macmillan.
- Goldberg, L. R. (1993). The structure of phenotypic personality traits. *American Psychologist*, 48(1), 26-34.
- Gregory, R. J. (2007). *Psychological testing: History, principles and applications* (5th ed.). Boston: Pearson International Edition.
- Haliza, M. S, Mohamed, K. A. & Roslan, M. R. (2015). The relationship between personality and job satisfaction among employees in Libyan Oil and Gas Company. *American Research Journal of Bussiness and Management*; Vol. 1, Issue 2, 2379-1047.
- Haslah, B. (2005). Hubungan antara iklim organisasi dan tahap kepuasan kerja. *Latihan Ilmiah (tidak diterbitkan)*. University Utara Malaysia.
- Heller, D. & Mount, M. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 2002, Vol. 87, No.3, 530-541.
- Herzberg, F. (1966). *Work and nature of man*. Cleveland: World Publishing.

- Higgs, M. & Dulewicz, V. (2013). Antecedents of well-being: a study to examine the extent to which personality and emotional intelligence contribute to well-being. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(5): 718-735.
- Hochwarter, W.A., Perrewe, P. L., Ferris, G. R., & Brymer, R. A. (1999). Job satisfaction and performance: The moderating effects of value attainment and affective disposition. *Journal of Vocational Behavior*, 54(2), 296-313.
- House, R. & Rizzo, J. (1972). Role conflict and ambiguity as critical variables in a model of organizational behaviour. *Organizational Behavior and Human Performance*, 7, 467-505.
- Howell, D. C. (1997). *Statistical methods for psychology*. (4th ed.). New York: Duxbury Press.
- Hulin, C. L. (1963). A linear model of job satisfaction. *Authorized facsimile of an unpublished doctoral dissertation* (Cornell University, Ithaca, NY, 1963) Ann Arbor, MI: University Microfilms Limited.
- Hulin, C. L. & Smith, P. C. (1965). A linear model of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 49, (3), 209-216.
- Inamizu, N. (2016). Spurious correlation between work environment and job satisfaction: An office move case. *Annals of Business Administrative Science*, doi: 10.7880/abas.0160803a. The University of Tokyo.
- Ismail, M. S. (2008). Tahap kepuasan kerja di kalangan pegawai dan anggota yang berkhidmat di Ibu Pejabat Polis Daerah Kajang. *Tesis Sarjana Sains Sosial (tidak diterbitkan)*. Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi.
- Jaafar, A. M. (2000). Hubungan antara iklim organisasi, tahap kepuasan kerja dengan kecenderungan berhenti kerja di kalangan operator pengeluaran Trutech Electronic (M) Sdn. Bhd. Kota Tinggi, Johor. *Latihan Ilmiah (tidak diterbitkan)*. Universiti Teknologi Malaysia.
- Javid, J. & Sana-ur-Rehman. (2018). Understanding organizational working environment and job satisfaction in the context of psychological capital. *International Business Research*, Vol. 11, No. 11: 2018, ISSN: 1913-9004. University of Balochistan, Quetta.
- Johan, C., Muhamad, S., Sateria & Mohd, N. (2014). Pengaruh faktor personaliti terhadap kompetensi. *Kajian bengkel Penilaian Prestasi Berkesan di Hotel De Palma, Ampang, Selangor*, 10 hingga 12 Disember 2014. Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi.

- John, A. M. & Rajan, A. P. (2015). Job satisfaction and its influence in the work environment. *International Journal of Management Research & Review*, Vol 5, ISSN: 2249-7196. St. Joseph's College (Autonomous), Thiruchirappalli, Tamil Nadu, India.
- John, B. C. & Hariss, J. S. (2008). The relationship between the emotional intelligence of the principle and teacher job satisfaction. *Dissertation in Educational and Organizational Leadership*. University of Pennsylvania.
- John, O. P. & Srivastava, S. (1999). The big five traits taxonomy: history, measurement and theoretical perspectives in Pervin, L. A. and John, O.P. (Eds), *Handbook of Personality. Theory and Research*, Guilford Press. New York.
- Jones, N., Hill. C. & Henn, C. (2015). Personality and job satisfaction: their role in work-related psychology well-being. *Journay of Psychology in Africa*, 25: 4, 297- 304.
- Jusoh, R. & Mhamat Nasudin, N. N. (2013). Relationship between emotional quotient and the level of job satisfaction among secondary school teachers. *International Jurnal of Science Commerce and Humanities*, 1(7), 70-79.
- Khaziah, A. A. & Fauzi, H. (2016). Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja guru di sekolah menengah dalam daerah Kuala Terengganu. *International Seminar on Generating Knowledge Through Research*, UUM-UMSIDA;25-27, ISSN:2548-6160.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement* 30: 607-610.
- Koay Y. P. (2000). Iklim Organisasi: Hubungan iklim organisasi dengan kepuasan kerja dan produktiviti kerja: satu kajian di sebuah organisasi. *Latihan Ilmiah. Jabatan Psikologi*, Universiti Kebangsaan.
- Kumpulan Media Karang kraf, 18 April 2018. *Salah laku polis paling banyak dilaporkan: EAIC*. Kumpulan Media Karang kraf Sdn. Bhd: Shah Alam, Selangor.
- Lau, C. M., & Solihin, M. (2005). Financial and Non-Financial Performance Measures: How do They Affect Job Satisfaction? *British Accounting Review* 37 (4): 389-413.21.
- Lawler III, E.E. & Hall, D. T. & Oldham, R. G. (1974). Organizational climate: Relationship to organizational structure, process and performance. *Organizational Behaviour and Human Performance*. 11: 139-155.

- Lawler, E. E. (1971). *Pay and organizations effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Lawler, E. E. & Porter, L. W. (1967). The effect of performance on job satisfaction. *A Journal of Economy and Society*.doi: 10.1111/j.1468-232X.
- Lee, R. & Wilbur, E. (1985). Age, education, job tenure, salary, job characteristic and job satisfaction. A multivariate Analysis. *Human Relations*, 38, 781-791.
- Lem Boon, (1983). Hubungan di antara tekanan, kepuasan dan prestasi di kalangan pekerja-pekerja di sebuah syarikat pembalakan. *Latihan Ilmiah*. Universiti Kabangsaan Malaysia.
- Li, N., Liang, J. & Crant, J. M. (2010). The role of proactive personality in job satisfaction and organizational citizenship behaviour: a relational perspective. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 95, No.2, 395-404.
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. New York: McGraw-Hill.
- Litwin, G. & Stringer, R. (1968). *Motivation and organization climate*. Cambridge Mass: Harvard University Press.
- Lo, M. C. & Ramayah, T. (2011). Mentoring and job satisfaction in Malaysia SMEs. *Journal of Management Development*, Vol.30 Issue: 4, pp.427-440.
- Locke, E. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. New York: John Wiley and Sons.
- Locke, E. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behaviour and Human Performance*, 4, 309- 336.
- Long, S. C., Alifiah, M. N. & Tan, K. O. (2015). The relationship between self-leadership, personality and job satisfaction: A review. *Journal of Sustainable Development*, Vol. 8, No.1; 2015. University Technology Malaysia.
- L. Stum, D. (2001). Maslow revisited: building the employee commitment pyramid. *Strategy & Leadership*, 29 (4): 4-9.
- Lussier, R.N. (2002). *Human relation in organization, application and skill building* (5th edition): McGraw Hill: New York.
- Luthans, F. (2006). *Organizational behaviour* (11th Ed.). Irwin: McGraw-Hill.

- Maslow, A. H. (1943). *A Theory of Human Motivation*. *Psychology Review*, 50: 370-396.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row Publishers Inc.
- Ma'rof, R. (2013). *Psikologi sosial*. Serdang: Penerbit Universiti Putra Malaysia.
- Mardiah, Y. (2012). Strategi daya tindak sebagai moderator dalam hubungan antara kecerdasan emosi dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kesejahteraan psikologi. *Tesis Sarjana*. Universiti Teknologi Malaysia.
- McCrae, R. R. (1987). Creativity, divergent thinking and openness to experience. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52: 1258-1265.
- McCrae, R. R. (1987). Validation of the five-factor model of personality across instrument and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52: 81-90.
- Mihalcea, A. (2014). Leadership, personality, job satisfaction and job performance. *Social and Behavioural Sciences*, 127 (2014), 443-447, doi: 10.1016/j.sbspro.2014.03.287.
- Miller, H. A., Mire, S. & Kim, B. (2009). Predictors of job satisfaction among police officers: does personality matter? *Journal of Criminal Justice*, 2009, vol.37, issue 5, 419-426.
- Mohd Khalil, M. Y. (1990). Iklim organisasi dan hubungannya dengan prestasi kerja dan kepuasan kerja. *Latihan Ilmiah (tidak diterbitkan)*. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Mohd Majid, K. (2005). *Kaedah penyelidikan pendidikan* (Ed. Ke-7). Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Mohd Sazif, M., S. (2011). The stress effect towards PDRM Personal: A case study on health problem job satisfaction in Kedah. *Masters Diss.*, Universiti Utara Malaysia, Sintok, Kedah.
- Mohd Zuhairi, H. (2015). Pengaruh tret personaliti terhadap prestasi kerja pegawai kanan polis di kalangan gen Y Kontinjen Pulau Pinang. *Tesis Sarjana (Tidak diterbitkan)*. Universiti Kebangsaan Malaysia, Bangi, Selangor.
- Moose, R. H. & Insel, P. (1974). *Combine preliminary manual, family, group and work environmental scale*. Palo Alto: Consulting Psychology
- Likert, R. (1967). *The Human Organization* New York: McGraw-Hill.

- Muchinsky, P. M (2000). Emotions in the workplace: the neglect of organizational behaviour. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 801-805.
- Muhamad Ariff, I., Wan Shahrazad, W. S., Sarah, W. M. H. & Fardaniah, A. A. (2017). Peranan kepuasan kerja sebagai mediator dalam hubungan antara budaya organisasi dan tingkah laku kewargaan organisasi dalam kalangan anggota polis. *Journal of Social Science and Humanities; special issue 3* (2017):002, ISSN: 1823-884x.
- Muhamad Fuad, H. I., Suhana, M. L., Mohd Izzudin, M. P. & Sapie, S. (2015). Tahap kepuasan bekerja dari aspek persekitaran pekerjaan dan bebanan tugas dalam kalangan ketua guru KAFA Negeri Selangor. Ejurnalfp.files.wordpress.com/2015.
- Mullins, L. J. (2005). *Management and Organisational Behaviour* (7th Ed.) FT Prentice Hall.
- Mun, C. S., Ying, C. T. H., Lew, S., Wei, T. X. & Ning, T. Y. (2017). The relationship between work environment and job satisfaction in hotel industry. *Tesis Sarjana*, Universiti Tunku Abdul Rahman.
- Murray, L. (1995). Job satisfaction among elementary school counsellors in Virginia. Seven years later. *Unpublished doctoral dissertation*, Virginia Polytechnic Instituted and State University, Blacksburg, VA.
- Murnighan, J.K. & Leung, T.K. (1976). The effects of leadership involvement and importance of the task on subordinates' performance. *Organizational Behavior and Human Performance*. 17: 299 - 310.
- Natalie, J., Carin, H., & Carolina, H. (2015). Personality and job satisfaction: their role in work-related psychological well-being. *Journal of Psychology in Africa*, 25: 4, 297-304.
- Neuman, W. L. (2006). *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches* (6th Ed.). Boston: Pearson International Edition.
- Noorhafeza, H, & Ferlis, B. (2010). Hubungan antara kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi. *Jurnal Kemanusiaan* bil.16, 2010. University Malaysia Sabah.
- Norhazwani, H. & Jamalulail, A. W. (2017). Kepuasan kerja dalam kalangan guru sekolah menengah Zon Bangsar. *Kertas Seminar 2017*, University Kebangsaan Malaysia.
- Norkiah, A. K. (1981). Hubungan di antara ketegangan dan kepuasan kerja di kalangan guru-guru: satu kajian kes. *Latihan Ilmiah*. Universiti Kebangsaan Malaysia.

- Norman, W. T. (1963). Toward and adequate taxonomy of personality attributes: replicated factor structure in peer nomination personality ratings. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 66, 574-583.
- Othman, T. (2013). *Asas penulisan tesis, penyelidikan dan statistik*. Serdang. Penerbit Universiti Putra Malaysia.
- Pallant, J. (2002). *SPSS survival manual*. Sydney: Ligare.
- Pallant, J. (2005). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using SPSS for Windows (Version 12)*. Crows Nest NSW, Australia: Allen & Unwin.
- Paul, R. (2014). Which personality attributes are most important in the workplace? *Journal of Psychological Science*, 9(5): 538-55.
- Portney, L. G. & Watkins, M. P. (2000). *Foundations of clinical research: Applications to practice (2nd ed.)*. New Jersey: Prentice Hall Health.
- Prabakaran, R. (1998). Iklim organisasi dan perkaitannya dengan preatasi kerja guru sekolah menengah di Ampang. *Tesis Master Sains, Universiti Putra Malaysia (tidak diterbitkan)*. Universiti Putra Malaysia, Bangi, Selangor.
- Pritchard, R. D. & Karasick, B. W. (1973). The effects of organizational climate on managerial job performance and satisfaction. *Organizational Behaviour and Human Performance*, 9, 126-146.
- Quinn, R. P. & Staines, G. L. (1979). *The 1977 Quality of Employment Servey*. Institute for Social Research, University of Michigan, Ann Arbor.
- Rahim, A. (1994). *Asas Pengurusan*. Utusan Publications, Kuala Lumpur.
- Randolph, D. S. & Johnson, S. P. (2005). Predicting the effect of extrinsic and instrinsic job satisfaction factors on recruitment and retention of rehabilitation professionals. *Journal of Healthcare Management*, 50(1), 49-60.
- Razaruddin, H. (2002). Hubungan antara iklim organisasi dan kepuasan kerja di kalangan anggota pengawal lokap Ibu Pejabat Polis Daerah Muar, Johor. *Latihan Ilmiah (tidak diterbitkan)*. Universiti Malaya.
- Raziq, A. & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of working environment on job satisfaction. *2nd Global Conference and Business, Economics, Management and Tourism*, 717-725. Balochistan University of Information Technology, Engineering and Management Science Quetta, Pakistan.

- Ridzuan, M., Arman, A. & Razlina, A. R. (2018). Teori Maslow dalam konteks memenuhi keperluan asas pekerja dan peranannya dalam meningkatkan prestasi organisasi: kajian dan perspektif Islam. *Jurnal Hadhari*, 10 (1) 2018 1-27, Jabatan Kemajuan Islam Malaysia. Penerbit UKM.
- Robbins, S. P. (2003). *Organizational Behavior*. (10th Ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Rogis, B. (2010). Hubungan antara kecerdasan emosi dan komitmen pekerja: Kajian di kalangan pegawai polis. *Tesis Sarjana*, Universiti Malaysia Sarawak, Kota Samarahan, Sarawak.
- Rogis, B. & Hazril Izwar, I. (2014). Tekanan kerja dalam organisasi kepolisan: tinjauan dalam perspektif kecerdasan emosi. *Jurnal Kemanusiaan*, 23, ISSN: 1675-1930.
- Rothmann, S. & Coetzer, E. (2002). The relationship between personality dimensions and job satisfaction. *Journal of the Southern African Institute for Management Scientists*. Volume 11, Issue 1.
- Rozmi, I. (2011). Psikologi sosial. Bangi, Malaysia: Penerbit Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Sabitha, M. (2005). *Kaedah penyelidikan sains sosial*. Petaling Jaya, Selangor.
- Sancar, M. (2009). Leadership behaviours of school principals in relation to teacher job satisfaction in north Cyprus. *Procedia - Social and Behavioural Sciences* 1(1):2855-2864. Eastern Mediterranean University.
- Sang, K. J. C., Dainty, A. R. J. & Ison, S. G. (2008). *The impact of self-employment on architects' job satisfaction*. Loughborough, University.
- Schneider, B. & Snyder, R.A. (1975). Some relationships between job satisfaction and organizational climate. *Journal of Applied Psychology*, 6: 318-28.
- Schneider, B. (2000). The psychological life of organization. In N. M. Ashkanasy, C. P. M. Wilderon, M. F. Peterson (Eds.), *Handbook of organizational culture and climate*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Schwartz, S. H. & Bilsky, W. (1987). Towards a universal psychological structure of human values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53: 550-563.
- Schultz, D. (1982). *Psychology and Industry Today*. New York: MacMillian Company.

- Schyns, B., Veldhoven, M. V. & Wood, S. (2009). Organizational climate, relative psychological climate and job satisfaction: the example of supportive leadership climate. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Seah, K. S. (1989). Pengaruh iklim organisasi ke atas kepuasan dan prestasi kerja di kalangan jurujual perusahaan terus. *Latihan Ilmiah*. Universiti kebangsaan Malaysia.
- Sekaran, U. (1992). *Research methods for business* (2nd ed.). New York: Wiley.
- Sekaran, U. (2000). *Research methods for business: A skill building approach*. New York/ Chichester/ Weinheim/ Brisbane/ Singapore/ Toronto: John Wiley & Sons, Inc.
- Shravasti, R. R. & Bhola, S. S. (2015). Study on working environment and job satisfaction of employees in respect to service sector: an analysis. *Research journal*, Vol. 4, ISSN No: 2249-894X.
- Smayling, M. & Miller, H. (2012). Job satisfaction and job performance at the internship level. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*, 9:27-33.
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago: Rand McNally.
- Siti Rohana, A., Fatimah Wati, H., Mohamad, I. A. & Zulaneta, Z. (2014). Personaliti lima faktor: Pengaruhnya terhadap nilai peribadi asas dalam kalangan Pegawai Tadbir Diplomatik. *Kertas Kerja Seminar Psikologi Malaysia, anjuran Persatuan Psikologi Malaysia (PSIMA)*, Universiti Pendidikan Sultan Idris. Tanjung Malim, Perak, P 29 Disember 2014.
- Sree, R. N. B. & Satyavathi, R. (2017). Employee job satisfaction. *International Journal of Engineering and Management Research*. ISSN: 2250-0758.
- Sunbul, A. M. (2003). An analysis of relations among locus of control, burnout and job satisfaction in Turkish high school teacher. *Australian Journal of Education*, 47(1).
- Staw, B. M., Bell, N. E. & Clausen, J. A. (1986). The dispositional approach to job attitudes: a lifetime longitudinal test. *Administrative Science Quarterly*; 31(1):56.
- Tan, S. K. (2013). Herzberg's two-factor theory on work motivation: Does it works for today's environment? *Global Journal of Commerce & Management Perspective*, ISSN:2319-7285.

- Tang, T. L., Kim, J. K., & Tang, D. S. (2000). Does attitude toward money moderate the relationship between intrinsic satisfaction and voluntary turnover? *Human Relations*, 53(2), 213-245.
- Umbreen, K., Daisy, J. C. O., & Jamaludin, M. (2016). Relationship between personality traits and job satisfaction of police officers in Punjab, Pakistan. *International Journal of Business and Social Science*. Vol.7, No.7.
- Utusan Malaysia, 11 Disember 2015. 2000 anggota PDRM berhenti awal setiap tahun, sertai swasta. Kumpulan Utusan: Bangi, Selangor.
- Utusan Malaysia, 17 Februari 2012. Benarkah sikap penentu keseronokan bekerja? Kumpulan Utusan: Bangi, Selangor.
- Utusan Malaysia, 17 April 2019. Batalion PGA akan dilengkapi Unit Tiger Platoon. Kumpulan Utusan: Bangi, Selangor.
- Venugopal, N. (2011). The influence of leadership style/behaviour and competencies towards the job satisfaction of employee in the Royal Malaysia Police. *Master's Diss.*, Universiti utara Malaysia, Sintok, Kedah. Malaysia.
- Verbake, W., Volgering, M. & Hessels, M. (1998). Exploring the conceptual expansion within the field of organizational behaviour: organizational climate and organizational culture. *Journal of Management Studies*; 35(3): 303-329.
- Vroom, V. H. (1982). *Work and motivation* (Rev. ed.). Malabar, F. L: Robert E. Krieger Publishing Company.
- Wan Hasniah, W. H. & Ahmad, A. R. (2018). The influence of work environment and leadership on the job satisfaction of soldier. 5th ic-PSIRS 2018 International Conference on Political Science, International Relation and Sociology. 2357 - 1330. National Defence University of Malaysia.
- Wanous, J. P., & Lawler, E. E. (1972). Measurement and meaning of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 56, (2), 95-105.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., & England, G.W. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire. *Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation*, 22, 120.
- Wong, K. (2003). *Police studies in Asia. Proceedings of the International Police Studies Conference, College of Justice & Safety*. Eastern Kentucky University, Richmond, KY (USA).

Wong, S. J. (1992). Hubungan iklim organisasi dan kepuasan kerja dengan kecenderungan untuk berhenti kerja di kalangan pekerja kilang elektronik. *Latihan ilmiah (tidak diterbitkan)*. Jabatan Psikologi, Universiti Kebangsaan Malaysia.

www.rmp.gov.my , laman web rasmi PDRM.



BIODATA PELAJAR

Ianalisa Binti Ghazali merupakan seorang pegawai polis berpangkat Penolong Penguasa Polis (ASP) di Ibu Pejabat Polis Diraja Malaysia, Bukit Aman berasal daripada Kota Bharu, Kelantan. Beliau menerima pendidikan awal di Sekolah Rendah Kebangsaan Pak Badol dan pendidikan menengah di Sekolah Menengah Kebangsaan Pak Badol, Kelantan. Beliau telah melanjutkan pelajaran peringkat diploma di Universiti Malaya pada tahun 2006 dalam bidang Undang-undang Awam (Public Law) kemudian melanjutkan pengajian di peringkat sarjana muda di Universiti Sains Malaysia dalam bidang Sains Politik. Seterusnya pada tahun 2016 beliau melanjutkan pengajian di peringkat sarjana di Universiti Putra Malaysia dalam bidang Psikologi Sosial.





UNIVERSITI PUTRA MALAYSIA

PENGESAHAN STATUS UNTUK TESIS/LAPORAN PROJEK DAN HAKCIPTA

SESI AKADEMIK : Semester Pertama 2019/2020

TAJUK TESIS/LAPORAN PROJEK :

FAKTOR PERSONALITI, PERSEKITARAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA DALAM
KALANGAN ANGGOTA PASUKAN GERAKAN AM POLIS DIRAJA MALAYSIA DI
BRIGED TENGAH

NAMA PELAJAR : IANALISA GHAZALI

Saya mengaku bahawa hakcipta dan harta intelek tesis/laporan projek ini adalah milik Universiti Putra Malaysia dan bersetuju disimpan di Perpustakaan UPM dengan syarat-syarat berikut :

1. Tesis/laporan projek adalah hak milik Universiti Putra Malaysia.
2. Perpustakaan Universiti Putra Malaysia mempunyai hak untuk membuat salinan untuk tujuan akademik sahaja.
3. Perpustakaan Universiti Putra Malaysia dibenarkan untuk membuat salinan tesis/laporan projek ini sebagai bahan pertukaran Institusi Pengajian Tinggi.

Tesis/laporan projek ini diklasifikasi sebagai :

*sila tandakan (v)

SULIT

(mengandungi maklumat di bawah Akta Rahsia Rasmi 1972)

TERHAD

(mengandungi maklumat yang dihadkan edaran kepada umum oleh organisasi/institusi di mana penyelidikan telah dijalankan)

AKSES TERBUKA

Saya bersetuju tesis/laporan projek ini dibenarkan diakses oleh umum dalam bentuk bercetak atau atas talian.

Tesis ini akan dibuat permohonan :

PATEN

Embargo _____ hingga _____
(tarikh) (tarikh)

Pengesahan oleh:

(Tandatangan Pelajar)
No Kad Pengenalan / No Pasport.:

Tarikh :

(Tandatangan Pengerusi JawatankuasaPenyeliaan)
Nama:

Tarikh :

[Nota : Sekiranya tesis/laporan projek ini SULIT atau TERHAD, sila sertakan surat dari organisasi/institusi tersebut yang dinyatakan tempoh masa dan sebab bahan adalah sulit atau terhad.]