



UNIVERSITI PUTRA MALAYSIA

**FAKTOR-FAKTOR KERJA DAN BUKAN KERJA SERTA
HUBUNGANNYA DENGAN KEPUASAN KERJA DI KALANGAN
KAKITANGAN KONSORTIUM SEPANG BERHAD**

MOHD SHAFIE ABDUL SAMAT

FPP 1998 59

**FAKTOR-FAKTOR KERJA DAN BUKAN KERJA SERTA
HUBUNGANNYA DENGAN KEPUASAN KERJA DI KALANGAN
KAKITANGAN KONSORTIUM SEPANG BERHAD**

MOHD SHAFIE ABDUL SAMAT

**MASTER SAINS
UNIVERSITI PUTRA MALAYSIA**

1998



**FAKTOR-FAKTOR KERJA DAN BUKAN KERJA SERTA
HUBUNGANNYA DENGAN KEPUASAN KERJA DI KALANGAN
KAKITANGAN KONSORTIUM SEPANG BERHAD**

OLEH

MOHD SHAFIE ABDUL SAMAT

**Tesis Yang Dikemukakan Untuk Memenuhi
Sebahagian Daripada Syarat Bagi Mendapatkan Ijazah
Master Sains di Fakulti Pengajian Pendidikan
Universiti Putra Malaysia**

November 1997



PENGHARGAAN

Assalamualaikum,

Syukur saya kehadiran Allah S.W.T kerana dengan izinnya, kajian ini dapat disempurnakan. Di kesempatan ini saya ingin mengucapkan jutaan terima kasih di atas sumbangan idea, nasihat serta bimbingan yang telah diberikan oleh **Prof Madya Dr Hj Turiman Suandi, Dr Bahaman Abu Samah** serta **Dr Jegak Uli** dalam menyiapkan tesis ini.

Terima kasih juga diucapkan kepada **Kak June** atas bantuan yang diberi selama saya di Jabatan Pendidikan Pengembangan. Tidak lupa kepada rakan-rakan seperjuangan yang banyak memberikan dorongan terutamanya **Noreen dan Mizuar**.

Jutaan terima kasih juga kepada **YB Dato' Hj Mohd Sharif Jajang, Ahli EXCO Negeri Selangor**, yang telah memberikan bantuan kewangan serta peluang kepada saya melanjutkan pelajaran di peringkat Ijazah Master ini. Pengetahuan serta kemahiran yang saya perolehi akan dicurahkan sebaik-baiknya.

Akhir sekali buat **abah, emak, kakak, abang mizi, pidah, aril, zila, syazrul, shamer dan hisyam.....**kejayaan ini adalah kejayaan kita bersama. Terima kasih atas dorongan kalian.

Wassalam



ISI KANDUNGAN

Muka Surat

PENGHARGAAN.....	ii
SENARAI JADUAL.....	vi
SENARAI RAJAH.....	ix
ABSTRAK.....	x
ABSTRACT.....	xiii

BAB

1	Pengenalan	
	Latarbelakang.....	1
	Kenyataan Masalah.....	6
	Objektif Kajian.....	7
	Kepentingan Kajian.....	8
	Limitasi Kajian.....	9
	Definisi Operasional.....	9
11	Sorotan Kajian Berkaitan	
	Permulaan Kajian Kepuasan Kerja.....	11
	Definisi Kepuasan Kerja.....	13
	Pengertian Konsep Kepuasan Kerja.....	15
	Teori-teori Berkaitan Kepuasan Kerja.....	17
	Faktor Latarbelakang Responden.....	23
	Faktor-faktor Kerja.....	25
	Faktor-faktor Bukan Kerja.....	28
	'Spillover and Compensation Model'.....	30
	'Segmentation Model'.....	32
	Konflik Keluarga-Kerja.....	33
	Kepuasan Keluarga.....	36
	Kepuasan Hidup.....	39
	Penglibatan Sosial.....	42
	Kesimpulan Kajian Berkaitan.....	44



111	METODOLOGI KAJIAN	
	Pengenalan.....	47
	Kerangka Konseptual.....	47
	Lokasi Kajian.....	50
	Populasi dan Sampel Kajian.....	50
	Alatan Kajian.....	51
	Format Soal Selidik.....	52
	Pengumpulan Data.....	56
	Penganalisan Data.....	60
1V	HASIL KAJIAN	
	Latarbelakang Responden.....	62
	Analisis Tahap Kepuasan Kerja.....	66
	Perbezaan Antara Latarbelakang Responden Dengan Kepuasan Kerja.....	67
	Faktor-faktor Kerja dan Kepuasan Kerja.....	73
	Hubungan Antara Faktor-faktor Kerja Dengan Kepuasan Kerja.....	75
	Faktor-faktor Bukan Kerja dan Kepuasan Kerja....	77
	Hubungan Antara Faktor-faktor Bukan Kerja Dengan Kepuasan Kerja.....	81
V	RINGKASAN, KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN CADANGAN	
	Ringkasan.....	84
	Latarbelakang.....	84
	Objektif Kajian.....	86
	Metodologi Kajian.....	87
	Penganalisan Data.....	88
	Penemuan & Perbincangan Hasil Kajian	
	Latarbelakang Responden.....	89
	Analisis Tahap Kepuasan Kerja.....	91
	Perbezaan Kepuasan Kerja Dengan Latarbelakang Responden.....	92
	Hubungan Antara Faktor-faktor Kerja Dengan Kepuasan Kerja	97
	Hubungan Antara Faktor-faktor Bukan Kerja Dengan Kepuasan Kerja.....	100



Kesimpulan dan Implikasi.....	104
Implikasi Terhadap Pembangunan Sepang.....	113
Cadangan	
Cadangan Terhadap Konsortium Sepang	
Berhad.....	115
Cadangan Untuk Kajian Akan Datang.....	116
 BIBLIOGRAFI.....	 118
 LAMPIRAN	
A Borang Soal Selidik.....	127
B Jadual-jadual Tambahan.....	136
 VITA.....	 142



SENARAI JADUAL

Jadual		Muka Surat
1	Bilangan Sampel Yang Di Pilih.....	51
2	Kebolehpercayaan Pembolehubah Dalam Pra-Ujian & Ujian Sebenar.....	58
3	Kadar Pemulangan Borang Soal Selidik.....	59
4	Taburan Responden Mengikut Tahap Pendidikan & Pekerjaan Sampingan.....	64
5	Taburan Responden Bagi Tahap Kepuasan Kerja...	66
6	Ujian-t Antara Kepuasan Kerja Dengan Jantina....	68
7	Ujian-t Antara Kepuasan Kerja Dengan Kerja Sampingan.....	69
8	Ujian-F Antara Kepuasan Kerja Dengan Jumlah Pendapatan Keluarga.....	70
9	Ujian-F Antara Kepuasan Kerja Dengan Tahap Pendidikan.....	71
10	Ujian-F Antara Kepuasan Kerja Dengan Bilangan Anak Bawah Umur 12 tahun.....	72
11	Ujian-F Antara Kepuasan Kerja Dengan Umur....	72
12	Taburan Peratusan Responden Bagi Faktor-faktor Kerja.....	75
13	Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Faktor-faktor Kerja.....	77



14	Taburan Peratusan Responden Bagi Faktor-faktor Bukan Kerja.....	79
15	Tahap Penglibatan Responden Dalam Penglibatan Sosial.....	81
16	Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Faktor-faktor Bukan Kerja.....	83
17	Taburan Peratusan Responden Mengikut Tahap Pendidikan & Jantina.....	136
18	Taburan Peratusan Responden Mengikut Umur dan Tahap Kepuasan Kerja.....	136
19	Taburan Peratusan Responden Mengikut Tahap Kepuasan Kerja dan Tahap Pendidikan.....	137
20	Taburan Peratusan Responden Mengikut Tahap Kepuasan Kerja dan Gaji.....	137
21	Taburan Peratusan Responden Mengikut Tahap Pendidikan dan Kerja Sampingan.....	137
22	Taburan Peratusan Responden Mengikut Tahap Kepuasan Kerja dan Bilangan Anak Di bawah 12 tahun.....	138
23	Taburan Peratusan Responden Mengikut Tahap Kepuasan Kerja dan Tahap Kepuasan Hidup.....	138
24	Taburan Peratusan Responden Mengikut Jantina dan Tahap Kepuasan Hidup.....	138
25	Taburan Peratusan Responden Mengikut Tahap Kepuasan Hidup dan Gaji.....	139
26	Taburan Peratusan Responden Mengikut Jantina dan Tahap Konflik Keluarga-Kerja.....	139



27	Taburan Peratusan Responden Mengikut Tahap Konflik Keluarga-Kerja dan Bilangan Anak Di bawah 12 tahun	140
28	Taburan Peratusan Responden Mengikut Umur dan Tahap Penglibatan Sosial.....	140
29	Taburan Peratusan Responden Mengikut Tahap Kepuasan Hidup dan Tahap Konflik Keluarga-Kerja.....	141
30	Taburan Peratusan Responden Mengikut Tahap Penglibatan Sosial dan Tahap Konflik Keluarga-Kerja.....	141
31	Taburan Peratusan Responden Mengikut Tahap Kepuasan Hidup dan Tahap Kepuasan Keluarga.....	141



SENARAI RAJAH

Rajah		Muka Surat
1	Kerangka Konseptual Kajian.....	49
2	Taburan Responden Mengikut Umur.....	63
3	Taburan responden Mengikut Bil. Anak Bawah Umur 12 tahun.....	65
4	Taburan Peratusan Responden Mengikut Jumlah Pendapatan.....	65
5	Taburan Peratusan Responden Mengikut Penglibatan Aktiviti Sosial.....	80

Abstrak tesis yang dikemukakan kepada Senat Universiti Putra Malaysia sebagai memenuhi sebahagian daripada keperluan untuk mendapatkan Ijazah Master Sains.

FAKTOR-FAKTOR KERJA DAN BUKAN KERJA SERTA
HUBUNGANNYA DENGAN KEPUASAN KERJA DI KALANGAN
KAKITANGAN KONSORTIUM SEPANG BERHAD

Oleh

MOHD SHAFIE BIN ABDUL SAMAT

November 1997

Penyelia : Prof. Madya Dr. Hj Turiman Suandi

Fakulti : Pengajian Pendidikan

Kepuasan kerja telah mendapat perhatian yang meluas dari para pengkaji sejak 1940an lagi. Tahap kepuasan kerja yang rendah biasanya dikaitkan dengan masalah yang dihadapi oleh para pekerja samada di tempat kerja atau di rumah mereka sendiri. Tujuan utama kajian ini adalah bagi mengenalpasti faktor-faktor kerja dan faktor-faktor bukan kerja dan hubungannya dengan kepuasan kerja di kalangan kakitangan Konsorium Sepang Berhad (KSB). Secara khususnya kajian ini bertujuan mengenalpasti: (i) tahap kepuasan kerja kakitangan KSB, (ii) perbezaan kepuasan kerja kakitangan KSB, (iii) hubungan antara



faktor-faktor kerja dengan kepuasan kerja dan hubungan antara faktor-faktor bukan kerja dengan kepuasan kerja.

Sejumlah 80 orang responden telah dipilih bagi menjayakan kajian ini dengan menggunakan kaedah persampelan rawak berlapis. Data yang diperolehi telah dianalisis dengan menggunakan program 'Statistical Package for Social Sciences (SPSS) for MS Windows Release 6.0'.

Hasil kajian menunjukkan: (i) Berdasarkan analisis yang dijalankan didapati bahawa kebanyakan responden merasa puas terhadap kerja mereka. Ini terbukti apabila hanya 14.3% sahaja daripada responden mempunyai tahap kepuasan kerja yang rendah, (ii) Responden wanita lebih berpuas hati terhadap kerjanya jika dibandingkan dengan responden lelaki. Manakala tidak terdapat perbezaan kepuasan kerja berdasarkan faktor-faktor lain seperti umur, kerja sampingan, tahap pendidikan bilangan anak di bawah umur 12 tahun serta jumlah pendapatan keluarga, (iii) Terdapat hubungan yang signifikan antara faktor-faktor kerja iaitu sokongan, struktur, perhubungan dan ganjaran dengan kepuasan kerja. Nilai korelasi hubungan antara struktur dan kepuasan kerja merupakan hubungan

yang paling tinggi dibandingkan faktor-faktor kerja yang lain, dan (iv) Nilai korelasi antara konflik keluarga-kerja dengan kepuasan kerja menunjukkan hubungan yang negatif. Ini menunjukkan bahawa tahap konflik keluarga-kerja yang rendah akan menyumbangkan kepada kepuasan kerja yang tinggi ke atas responden. Hubungan antara kepuasan keluarga dengan kepuasan kerja juga memberikan hubungan yang signifikan antara keduanya. Kepuasan terhadap aspek-aspek kekeluargaan akan dapat membantu dalam meningkatkan tahap kepuasan kerja responden. Analisis yang dijalankan mendapati tiada hubungan antara tahap penglibatan sosial dengan kepuasan kerja ($r=0.07$).

Beberapa cadangan untuk Konsortium Sepang Berhad (i) pihak pengurusan seharusnya memperbaiki aspek-aspek seperti ganjaran, struktur, perhubungan dan sokongan, (ii) pihak pengurusan perlu menyediakan pusat jagaan kanak-kanak bagi pekerja yang mempunyai anak kecil yang ramai.

Abstract of thesis submitted to the Senate of Universiti Putra Malaysia
in partial fulfillment of the requirements for the degree of
Master of Science.

JOB RELATED FACTORS AND NON-JOB-RELATED FACTORS AND
ITS RELATIONSHIP WITH JOB SATISFACTION AMONG
EMPLOYEES AT KONSORTIUM SEPANG BERHAD

by

MOHD SHAFIE BIN ABDUL SAMAT

November 1997

Supervisor : Ass. Prof. Dr Hj Turiman Suandi

Faculty : Educational Studies

Since the 1940's, job satisfaction has been given wide attention from researchers. The low level of job satisfaction is usually related to problem encountered by workers either at the workplace or at their homes. The main purpose of this research is to identify job-related factors and non job-related factors and its relationship with job satisfaction among the employees of Konsortium Sepang Berhad (KSB). This research specifically identifies: (i) job satisfaction level among employees of KSB, (ii) job satisfaction difference among employees of KSB, (iii) relationship between job-related factors with job satisfaction,



and (iv) relationship between non-job-related factors with job satisfaction.

A sample of respondents were chosen to participate in this research using stratified random sampling. Data produced were analysed using the Statistical Package for Social Sciences program for Windows Release 6.0.

The results indicated that: (i) Most respondents were satisfied towards their work. This is proven when only 14.3% of respondents has low level of job satisfaction, (ii) Female respondents faces were more satisfied to their job compared to male respondents. There was no difference in job satisfaction level based on other factors such as age, part-time work, education level of children under 12 years and family capital income; (iii) Job-related factors including support, structure, communication and reward were significantly related to job satisfaction. The correlation value of relationship between structure and job satisfaction is the highest relationship compared to other job related factors; (iv) work family conflict was found to be very related to job satisfaction.. This shows that low work family conflict level will contribute towards high level of employee job satisfaction. Family

satisfaction was found to be positively related to job satisfaction. There was no relationship between level of social participation with job satisfaction ($r= 0.07$).

Several recommendation were forwarded to KSB: (i) management should improve aspects such as reward, structure, communication and support. (ii) management level should conduct evaluation towards child care centre for employees with many young children.



BAB 1
PENGENALAN
Latarbelakang

Untuk menghadapi persaingan di arena perniagaan yang semakin mencabar, setiap organisasi perlu berubah dari pelbagai aspek terutamanya aspek pengurusan bagi terus maju di dalam perniagaan yang dijalankan. Pekerja adalah merupakan sumber atau aset utama sesebuah syarikat dan hubungannya dengan pengurusan amat penting dalam menjalankan pelbagai kegiatan. Sekiranya hubungan antara pekerja dengan pihak pengurusan tidak baik, ia akan menjejaskan produktiviti sesebuah syarikat. Semakin besar saiz sesebuah syarikat, maka semakin besar dan rumitlah masalah serta karenah pekerja yang perlu ditangani oleh pihak pengurusan.

Dalam usaha memenuhi tanggungjawab, prestasi dan kecekapan, beberapa budaya kerja yang positif adalah amat diperlukan. Jadi untuk mewujudkan beberapa aspek yang dikehendaki maka organisasi perlu menitikberatkan aspek kepuasan



kerja di kalangan kakitangannya. Ini adalah kerana ia akan memberikan implikasi yang penting terhadap organisasi secara keseluruhannya dan juga pekerja.

Sekarang ini telah banyak diwujudkan pusat-pusat latihan yang mana bertujuan bagi meningkatkan lagi kualiti sumber manusia yang begitu penting dalam bidang pengurusan organisasi. Sumber manusia adalah faktor yang perlu dibangunkan secara sistematik dan teratur. Bagi membangunkan sumber manusia dan seterusnya menghasilkan prestasi yang diinginkan, pihak pengurusan perlu menyediakan suatu persekitaran organisasi yang sesuai agar dapat mendorong pekerja menyumbangkan sepenuh tenaganya dengan efektif.

Konsortium Sepang Berhad (KSB), sebagai sebuah organisasi yang terlibat aktif dalam pembangunan di Sepang, seharusnya mempunyai pekerja yang berciri profesional seperti bertanggungjawab, kreatif, inovatif, kepimpinan dan pengurusan yang baik. Ini bukan sahaja melibatkan pekerja di peringkat atasan, malah perlu mencakupi semua kakitangan KSB. Semenjak ianya ditubuhkan bermacam-macam jenis program telah dijalankan bagi membangunkan tenaga

manusia termasuklah memantapkan suasana organisasi KSB sendiri. Namun begitu selain daripada faktor iklim organisasi, faktor-faktor bukan kerja seperti penglibatan sosial, konflik keluarga dan kepuasan hidup perlu diambilkira dalam mengenalpasti faktor terhadap kepuasan kerja. Rungutan-rungutan terhadap kepuasan kerja akan terus kedengaran sekiranya faktor-faktor ini tidak diambilkira.

KSB yang ditubuh bersasaskan pertubuhan parti politik, sudah semestinyalah peranan faktor-faktor seperti penglibatan dalam aktiviti politik memainkan peranan yang utama dalam menentukan kepuasan kerja di kalangan kakitangannya. Sekiranya segala rungutan dan keluhan para pekerja di KSB terhadap kepuasan kerja ini berterusan, akan menyebabkan segala usaha pembangunan syarikat terbantut dan seterusnya akan memberikan kesan negatif terhadap produktiviti syarikat.

Kakitangan di dalam sesebuah organisasi merupakan sumber manusia yang paling penting dalam menentukan usaha-usaha yang telah dirancang akan mencapai objektif yang telah ditetapkan. Semenjak KSB ditubuhkan pada tahun 1991, telah banyak usaha-

usaha yang dijalankan bagi meningkatkan mutu kerja di kalangan kakitangannya. Antaranya adalah memantapkan lagi aspek-aspek yang berkaitan dengan organisasi seperti ganjaran, struktur dan perhubungan di kalangan kakitangan. Faktor-faktor ini didapati adalah penting bagi menentukan kepuasan kerja individu dan seterusnya dapat menyumbang kepada penghasilan prestasi yang diingini. Kajian-kajian yang melibatkan faktor-faktor kerja terhadap kepuasan kerja sebelum ini, menghasilkan keputusan yang tidak konsisten antara satu sama lain. Ini disebabkan konteks bagi setiap kajian adalah berlainan antara satu sama lain serta responden yang sentiasa berubah-ubah.

Namun begitu selain daripada aspek-aspek organisasi seperti yang telah dinyatakan di atas, KSB perlu juga mengambilkira faktor-faktor bukan kerja yang dapat menyumbang ke arah kepuasan kerja di kalangan kakitangannya.

Berdasarkan pengalaman kerja penyelidik dalam organisasi ini, masalah yang sering ditimbulkan oleh para kakitangan adalah mengenai rasa ketidakpuasan mereka terhadap aspek-aspek organisasi

yang telah dinyatakan di atas. Memang tidak dinafikan bahawa, aspek-aspek di atas banyak mempengaruhi kepuasan kakitangan sesebuah organisasi. Namun begitu, kajian terhadap faktor-faktor bukan kerja seperti kepuasan hidup, konflik keluarga-kerja, penglibatan sosial dan kepuasan keluarga belum banyak dijalankan terutamanya oleh penyelidik tempatan.

Memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah suatu aspek yang amat penting kerana kebanyakan individu memperuntukkan masa yang tinggi berada di tempat kerja tanpa menghiraukan hubungan sosial dengan masyarakat sekeliling. Sebanyak 53.0% masa jaga dihabiskan di tempat kerja dan adalah amat perlu memahami faktor-faktor yang menyumbang kepada kepuasan kerja kerana ia akan mempengaruhi keadaan hidup seseorang (Gruneberg, 1979).

Kenyataan Masalah

Kajian-kajian yang dijalankan pada peringkat awal telah menunjukkan bahawa sikap dan tingkahlaku individu di tempat kerja bukan hanya ditentukan oleh situasi tempat kerja sahaja. Faktor-faktor bukan kerja seperti konflik keluarga-kerja, kepuasan hidup, kepuasan keluarga dan penglibatan sosial juga mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja.

Berdasarkan kepada kajian-kajian lepas serta pengamatan pengkaji terhadap organisasi ini (KSB), timbulah beberapa persoalan dalam kajian ini.

1. Apakah tahap kepuasan kerja kakitangan dalam organisasi ini?
2. Apakah terdapat perbezaan kepuasan kerja berdasarkan pembolehubah terpilih?
3. Bagaimanakah hubungan antara faktor-faktor kerja dengan kepuasan kerja dalam organisasi ini?
4. Bagaimanakah hubungan antara faktor-faktor bukan kerja dengan kepuasan kerja dalam organisasi ini?

Berdasarkan persoalan di atas dan menyadari bahawa masih lagi kurang kajian-kajian tempatan yang berkaitan, maka kajian ini adalah perlu dijalankan.

Objektif Kajian

Objektif Umum

Secara umumnya kajian ini bertujuan bagi mengenalpasti faktor-faktor kerja dan faktor-faktor bukan kerja dan hubungannya dengan kepuasan kerja di kalangan kakitangan KSB.

Objektif Khusus

Objektif khusus dalam kajian ini adalah :

- 1) Menentukan tahap kepuasan kerja di kalangan kakitangan Konsortium Sepang Berhad.
- 2) Menenalpasti perbezaan kepuasan kerja berdasarkan faktor-faktor latarbelakang responden.
- 3) Menenalpasti hubungan antara faktor-faktor kerja dengan kepuasan kerja.

- 4) Mengenalpasti hubungan antara faktor-faktor bukan kerja dengan kepuasan kerja.

Kepentingan Kajian

Kajian yang dijalankan ini adalah bagi memberikan pemahaman teoritikal yang lebih jelas terhadap kepuasan kerja. Maklumat yang dihasilkan melalui kajian ini dapat digunakan oleh pihak pengurusan syarikat bagi mengenalpasti keperluan-keperluan pekerjaanya.

Kajian ini mampu memberikan sumbangan dari aspek ekonomi yang perlu diambilkira oleh organisasi. Ia juga dapat membantu bagi proses pembentukan polisi dan perancangan strategi seterusnya dapat meningkatkan produktiviti syarikat. Hasil kajian ini juga dapat membantu kajian-kajian yang berkaitan pada masa akan datang sebagai bahan rujukan.