

KEPUASAN KERJA: HUBUNGANNYA DENGAN PRESTASI KERJA DALAM KALANGAN KAKITANGAN YAYASAN PEMBANGUNAN KELUARGA DARUL TAKZIM (YPKDT), NUSAJAYA, JOHOR BAHRU

Halimatussaedyah Tamrin, Noraini Abdol Raop

Kolej Universiti Islam Melaka, Melaka, Malaysia.

Emel: nawaitwojannah_2212@yahoo.com, noraini@kuim.edu.my

ABSTRAK

Kajian ini dijalankan untuk mengenal pasti hubungan antara kepuasan kerja dan prestasi kerja dalam kalangan kakitangan yang bekerja di Yayasan Pembangunan Keluarga Darul Takzim (YPKDT) di Nusajaya, Johor Bahru. Sampel terdiri daripada 62 orang kakitangan yang dipilih dengan menggunakan persampelan mudah. Alat kajian yang digunakan adalah Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) untuk mengukur kepuasan kerja dan Soal Selidik Penilaian Prestasi Kerja untuk mengukur prestasi kerja pekerja. Data-data yang diperolehi telah dianalisis menggunakan kaedah analisis deskriptif dan inferensi iaitu korelasi melalui Statistical Package Social Science (SPSS) versi 17.0. Keputusan kajian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan prestasi kerja dalam kalangan kakitangan Yayasan Pembangunan Keluarga Darul Takzim (YPKDT) di Nusajaya, Johor Bahru. Kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi pekerja untuk mempamerkan prestasi kerja yang baik.

KATA KUNCI: *kepuasan kerja, prestasi kerja, kakitangan, Yayasan Pembangunan Keluarga Darul Takzim (YPKDT)*

ABSTRACT

The purpose of this study was to identify the existence of correlation between job satisfactions with job performance among the staff in Nusajaya, Johor Darul Takzim. The sample consists of 62 staffs that were choosed by using random sampling. The instrument used is Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) to measure job satisfaction and Work Performance Questionnaire to measure job performance. The data obtained were analysed using descriptive statistic and inferential statistic namely correlation using the 17th versions of Statistical Package Social Science (SPSS). The result of study revealed that there was a correlation between job satisfaction with job performance among the staffs in Yayasan Pembangunan Keluarga Darul Takzim (YPKDT), Nusajaya, Johor Bahru. The higher in job satisfaction will affect staff to show the good performance in works.

KEYWORDS: *job satisfaction, work performance, staff, Yayasan Pembangunan Keluarga Darul Takzim (YPKDT)*

1.0 PENGENALAN

Terdapat banyak faktor yang menyebabkan manusia bekerja. Kebanyakan faktor tersebut adalah disebabkan oleh faktor desakan keperluan hidup. Maslow (1954), Herzberg, Mausner dan Synderman (1959), Alderfer (1967), Vroom (1964) dan Locke (1969) menegaskan bahawa bekerja adalah keperluan manusia yang harus dipenuhi khususnya untuk mencapai keperluan kesempurnaan sendiri (dalam Mohamad Nor, 1997).

Kepuasan kerja boleh didefinisikan sebagai satu keseronokan atau perasaan positif hasil daripada nilai sesuatu kerja atau pengalaman kerja. Perasaan ini timbul daripada persepsi setiap pekerja yang menggambarkan nilai-nilai sebenar kerja mereka di dalam situasi kerja (Ramli, 2000). Kepuasan kerja juga melibatkan interaksi antara pekerja dengan pekerjaannya (Ahmad Jawaher, 2000).

Van Fleet (2010) menjelaskan bahawa manusia lebih cenderung bersikap biasa sahaja dalam menghadapi sesuatu tugas dalam organisasi. Setelah mereka menerima beberapa ganjaran berbentuk dalaman dan luaran seperti kenaikan upah, pujian dan lain-lain bentuk penghargaan keadaan akan segera berubah. Mereka akan menunjukkan tahap kepuasan kerja yang tinggi terhadap pekerjaan dan organisasinya. Sebaliknya, mereka yang tidak mendapat ganjaran akan menggambarkan tahap kepuasan yang rendah.

Dalam sesebuah organisasi, wawasan yang ingin dicapai tentulah ke arah keuntungan yang maksimum (Thoha Miftah, 1998). Namun, terdapat banyak faktor yang mempengaruhi hasrat tersebut seperti aspek kepuasan kerja dalam kalangan para pekerja. Oleh itu, aspek kepuasan bekerja menjadi topik penting dalam bidang psikologi industri dan organisasi. Laura Koppes (2014) yang disokong oleh Faudziah (2012) telah menyatakan bahawa terdapat korelasi yang signifikan antara kepuasan bekerja dengan prestasi kerja. Prestasi kerja akan meningkatkan kepuasan kerja secara langsung melalui peningkatan ganjaran. Malah, prestasi kerja juga boleh diramalkan dengan baik oleh kepuasan kerja.

Musfi Efrizal (2011) melihat kepuasan kerja sebagai keadaan emosional pekerja terhadap balasan yang diterima hasil daripada titik peluh yang dicurahkan kepada pekerjaan tersebut. Balasan yang diberikan tersebut tidak kira sama ada berbentuk kewangan atau bukan kewangan. Kajiannya terhadap pekerja di Rumah Sakit Malang, Indonesia mendapati bahawa kepuasan kerja adalah pembolehubah yang paling

berpengaruh dan dominan terhadap prestasi pekerja berbanding dengan pembolehubah yang lain-lain. Hal ini menunjukkan, apabila kepuasan kerja tercapai, maka perasaan pekerja terhadap kerjanya juga akan berubah sekali gus menjadikan pekerja lebih bersemangat dalam setiap pekerjaan yang dilakukan dan mempamerkan prestasi kerja yang baik.

Kepuasan kerja dikatakan mempunyai implikasi yang jelas terhadap prestasi kerja. Steers dan Porter (1983) menyatakan bahawa kesan kepuasan kerja bukan ke atas pekerja sahaja tetapi juga terhadap majikan dan masyarakat seluruhnya. Tidak dinafikan wujud permasalahan dalam menilai tahap kepuasan kerja dan hubungannya dengan prestasi kerja. Namun begitu, kebanyakan ilmuwan bersetuju bahawa prestasi kerja seseorang pekerja itu bergantung kepada kepuasan kerja yang dialaminya (H. Inayatullah, 2013).

Robbins dan rakan-rakan (2009) telah menyenaraikan beberapa kesan terhadap kepuasan kerja. Pertama, pekerja yang bahagia perasaannya akan membentuk kerja yang lebih produktif. Kedua, kepuasan kerja berkorelasi secara negatif terhadap ponteng kerja. Pekerja yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan mencatatkan jumlah kehadiran yang lebih baik berbanding dengan pekerja yang mempunyai kepuasan kerja rendah. Ketiga, kepuasan kerja juga berkorelasi negatif dengan pusing ganti kerja. Pekerja yang berpuas hati dengan kerjayanya dan tempat kerjanya akan mengurangkan perasaannya untuk bertukar-tukar atau mencari pekerjaan lain. Kesan-kesan kepuasan kerja ini secara tidak langsung adalah menunjukkan mengenai prestasi kerja.

Secara teorinya, kepuasan kerja mempunyai perkaitan dengan salah satu teori motivasi yang dikemukakan oleh Herzberg. Terdapat dua faktor atau pembolehubah dalam teori ini yang dikenali sebagai faktor motivator dan faktor *hygiene*. Faktor motivator yang dikenali juga sebagai faktor kandungan merupakan faktor yang mana apabila sesuatu pekerjaan itu menyediakan faktor kandungan seperti perasaan penghormatan, perasaan pencapaian, pujian dan sebagainya, pekerja akan berasa puas terhadap kerjanya. Sebaliknya, jika tiada disediakan faktor kandungan ini, pekerja akan berasa neutral sahaja iaitu tidak berasa apa-apa.

Manakala, bagi faktor *hygiene* yang turut dikenali sebagai faktor hubungan pula, apabila pekerjaan menyediakan faktor hubungan seperti keadaan tempat kerja yang sesuai dan selesa, gaji yang baik, peluang untuk kenaikan pangkat dan sebagainya, pekerja akan berasa biasa sahaja. Namun begitu, jika faktor hubungan ini tidak disediakan

oleh pihak majikan, pekerja akan berasa tidak berpuas hati dan boleh menyebabkan menurunnya kepuasan kerja seseorang pekerja itu (Ishak Mad Shah, 2004).

Walau bagaimanapun, faktor motivator ini berkesan untuk pekerja yang baru bekerja sahaja. Bagi pekerja yang telah lama bekerja di sesebuah organisasi dan lebih berusia, faktor *hygiene* itu tidak diletakkan lagi sebagai faktor yang utama. Pekerja tidak lagi mementingkan gaji mahupun kenaikan pangkat kerana mereka telah memilikinya. Sebaliknya, mereka mendambakan faktor motivator sebagai penguat semangat dan tanda penghargaan organisasi terhadap tugas yang telah dilakukan selama ini. Bagi pekerja yang baru mengenali dunia pekerjaan dan masih lagi muda, mereka lebih mementingkan jumlah gaji yang diterima serta suasana tempat kerja dan pekerjaan yang dilakukan selain peluang-peluang kenaikan pangkat (Adam Indrawijaya, 2000).

Berdasarkan teori ini, dapat disimpulkan bahawa kepuasan kerja bagi pekerja yang baru bekerja dan yang telah lama bekerja adalah berlainan. Faktor yang menentukan kepuasan kerja mereka adalah berbeza-beza bergantung kepada keperluan mereka ketika itu (Winardi, 1992). Perbezaan ini juga bergantung dengan perkara-perkara lain terutamanya yang melibatkan jumlah pendapatan yang diperoleh. Jumlah pendapatan atau gaji lazimnya menjadi ukuran pertama dan menjawab persoalan mengapa seseorang pekerja itu sanggup untuk bekerja atau melakukan sesuatu pekerjaan itu (Luthan, 1998).

Sehubungan itu, kajian yang dilakukan ini bertujuan untuk melihat kepuasan kerja dan prestasi kerja yang dialami oleh pekerja di sebuah badan bukan kerajaan di Johor Bahru. Organisasi tersebut yang dikenali sebagai Yayasan Pembangunan Keluarga Darul Takzim (YPKDT) telah ditubuhkan di bawah Enakmen Yayasan Pembangunan Keluarga Darul Takzim, Bilangan 2 Tahun 1997 yang telah diluluskan oleh Dewan Undangan Negeri pada 19 Mei 1997. Penubuhan organisasi ini adalah bertujuan untuk mengukuhkan institusi keluarga, membawa wanita dalam arus pembangunan dan menangani masalah sosial (Buletin YPKDT, 2013).

Justeru itu, bolehlah dikatakan bahawa organisasi ini merupakan antara organisasi bukan kerajaan yang sangat aktif di negeri Johor dalam melakukan kerja-kerja yang bukan berpaksikan keuntungan dari segi wang ringgit. Sebaliknya, YPKDT melaksanakan tanggungjawab yang berpaksikan keuntungan dari segi nilai moral dan sahsiah masyarakat.

Selari dengan matlamat tersebut, pelbagai strategi telah disusun dan banyak aktiviti telah dijalankan bagi mencapai objektif yang ditetapkan semenjak penubuhannya. Kepelbagaian program dan tuntutan dalam melaksanakan program yang direncanakan menyebabkan kakitangan YPKDT sering sibuk. Oleh yang demikian, kajian ini dilakukan bagi melihat tahap kepuasan kerja dan prestasi kerja yang dialami oleh kakitangan dalam proses mereka mengejar segala 'keuntungan' tersebut.

1.1 Objektif Kajian

Objektif kajian ini terbahagi kepada tiga iaitu mengenal pasti tahap kepuasan kerja kakitangan YPKDT di Nusajaya, Johor Bahru, mengenal pasti tahap prestasi kerja kakitangan YPKDT di Nusajaya, Johor Bahru, mengenal pasti hubungan antara kepuasan kerja dan prestasi kerja kakitangan YPKDT di Nusajaya, Johor Bahru dan mengenal pasti perbezaan kepuasan kerja berdasarkan pendapatan yang dimiliki.

2.0 METODOLOGI KAJIAN

2.1 Populasi, Sampel dan Lokasi Kajian

Populasi kajian dalam penyelidikan ini adalah kakitangan di Yayasan Pembangunan Keluarga Darul Takzim (YPKDT) di Nusajaya, Johor Bahru. Seramai 62 orang kakitangan telah terlibat sebagai sampel. Pemilihan YPKDT sebagai sampel kajian dilihat bersesuaian memandangkan organisasi ini merupakan organisasi badan bukan kerajaan. Di Malaysia, kajian mengenai kepuasan kerja dan prestasi kerja dalam kalangan pekerja di agensi kerajaan lebih kerap dilakukan berbanding dengan pekerja di agensi bukan kerajaan. Lantaran itu, kajian ini mengambil inisiatif untuk mengkaji pekerja di YPKDT memandangkan organisasi ini terkenal sebagai salah sebuah badan bukan kerajaan yang sangat aktif dan cemerlang dari segi budaya kerjanya di Johor Bahru.

2.2 Alat Ujian

Alat ujian *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) merupakan alat ujian yang digunakan untuk mengukur tahap kepuasan kerja. Alat ujian ini telah dibentuk oleh Weiss, Dawis, England & Lofquit (1967) dan telah dialih ke bahasa Melayu oleh Duin (2001) bagi memudahkan subjek yang dipilih dapat memahami dan mengelakkan sebarang masalah semasa menjawab soalan. Kepuasan kerja yang diukur mengandungi 20 item yang mengandungi beberapa faktor seperti upah,

kenaikan pangkat, kerja, penyeliaan, rakan sekerja dan suasana kerja. Semua faktor ini adalah penting bagi menentukan tahap kepuasan kerja. Antara item-item MSQ ialah 'Pekerjaan ini mampu mengekalkan saya sibuk sepanjang masa' dan 'Peluang menjadi seseorang dalam komuniti organisasi'.

Prestasi kerja dinilai berdasarkan Soal Selidik Penilaian Prestasi Kerja yang diadaptasikan oleh Iran Herman dan Fatimah Wati Halim (1997). Soal selidik ini terdiri daripada 17 item yang menggunakan enam poin skala Likert yang dikadarkan daripada sangat tidak memuaskan, kurang memuaskan, sederhana, baik, cemerlang dan sangat cemerlang. Pengkaji mengekalkan kadar pemarkatan yang diadaptasi oleh Iran Herman dan Fatimah wati Halim (1994). Berikut adalah antara soalan yang perlu dijawab oleh responden iaitu 'Saya mempunyai kecenderungan menjalankan kerja dengan baik' dan 'Saya mempunyai sifat amanah'. Semua item adalah berbentuk positif.

3.0 HASIL KAJIAN DAN PERBINCANGAN

3.1 Kebolehpercayaan Alat Ujian

Kebolehpercayaan alat ujian dinilai berdasarkan nilai alfa Cronbach. Nilai kebolehpercayaan alfa Cronbach bagi MSQ adalah .831. Manakala, bagi alat ujian yang mengukur prestasi kerja pula adalah .942. Menurut Kaplan dan Sacuzzo (1993), nilai kebolehpercayaan yang diterima bagi kedua-dua alat ujian ini boleh dianggap baik kerana melebihi 0.70.

3.2 Tahap Setiap Pembolehubah

Objektif pertama dan kedua bagi kajian ini adalah untuk melihat tahap kepuasan kerja dan prestasi kerja kakitangan YPKDT di Nusajaya, Johor Bahru. Jadual 1 di bawah menunjukkan keputusan bagi tahap kepuasan pekerja. Manakala, tahap prestasi kerja pula ditunjukkan dalam Jadual 2.

Jadual 1: Tahap kepuasan kerja dalam kalangan kakitangan YPKDT di Nusajaya, Johor Bahru

Skor	Tahap	Bilangan Responden (n=62)	
		Kekerapan (orang)	Peratus (%)
47 – 73	Sederhana	19	30.6
74 – 100	Tinggi	43	69.4
	Jumlah	62	100.0

Tahap kepuasan kerja dalam kalangan kakitangan YPKDT di Nusajaya didapati mempunyai perbezaan yang agak ketara. Seramai 43 orang kakitangan (69.4%) mempunyai tahap kepuasan kerja yang tinggi. Sebaliknya, hanya 19 orang kakitangan (30.6%) mengalami kepuasan kerja yang sederhana. Faktor kepuasan kerja yang tinggi dalam kalangan pekerja di YPKDT rata-ratanya disumbangkan oleh pekerja yang berada dalam lingkungan usia 31 tahun ke atas. Keadaan ini menunjukkan bahawa pekerja-pekerja dalam lingkungan usia sedemikian telah berada pada tahap kehidupan yang agak stabil. Faktor kestabilan hidup itu juga telah menyumbang kepada peningkatan kepuasan kerja.

Selain itu, kedudukan Nusajaya yang berada di bandaraya Johor Bahru juga boleh menyumbang kepada faktor kepuasan kerja. Hampir kesemua pekerja yang terlibat dalam responden ini berusia di bawah 40 tahun. Mengikut Ishak Mad Shah (2004), pekerja-pekerja yang muda lebih gemar bekerja di kawasan bandar kerana mempunyai pelbagai tempat untuk berhibur dan beriadah. Manakala, pekerja yang lebih berusia lebih menggemari kawasan tempat kerja yang jauh dari hiruk-pikuk kota.

Jadual 2: Tahap prestasi kerja dalam kalangan Kakitangan YPKDT di Nusajaya, Johor Bahru

Skor	Tahap	Bilangan Responden (n=62)	
		Kekerapan (orang)	Peratus (%)
46 – 73	Sederhana	19	30.6
74 – 102	Tinggi	43	69.4
Jumlah		62	100.0

Seperti tahap kepuasan kerja, tahap prestasi kerja juga mencatatkan nilai yang sama dan jumlah yang sama. Seramai 43 orang kakitangan (69.4%) mempunyai tahap prestasi kerja yang tinggi dan 19 orang kakitangan (30.6%) mengalami prestasi kerja yang sederhana. Tahap prestasi kerja yang diperoleh ini boleh dikaitkan dengan tahap kepuasan kerja. Pekerja yang mengalami kepuasan kerja akan menghasilkan atau menunjukkan prestasi kerja yang terbaik. Begitu juga dengan sebaliknya (Wong Yvonne *et.al.*, 2014).

3.3 Keputusan Deskriptif (Demografi)

Demografi dalam kajian ini ialah jantina, umur, tempoh perkhidmatan, pencapaian akademik tertinggi, pendapatan dan status yang dinyatakan dalam bentuk kekerapan dan peratusan.

Jadual 3: Taburan responden mengikut jantina

Jantina	Bilangan Responden	Peratus (%)
Lelaki	27	43.5
Perempuan	35	56.5
Jumlah	62	100.0

Jumlah kakitangan lelaki yang terlibat dalam kajian ini adalah seramai 27 orang (43.5%) dan kakitangan perempuan adalah seramai 35 orang (56.5%). Bilangan pekerja perempuan sememangnya agak ramai di YPKDT. Anggaran nisbah antara pekerja lelaki dan perempuan di sana ialah 1:2 yang mana 1 untuk pekerja lelaki dan 2 untuk pekerja wanita.

Jadual 4: Taburan responden mengikut umur

Umur (Tahun)	Bilangan Responden	Peratus (%)
21 – 30	19	30.6
31 – 40	31	50.0
41 – 50	5	8.1
51 – 60	7	11.3
Jumlah	62	100.0

Kebanyakan responden yang menyertai penyelidikan ini berumur antara 31 hingga 40 tahun adalah seramai 31 orang kakitangan (50.0%). Selebihnya, berumur 21 hingga 30 tahun, seramai 19 orang kakitangan (30.6%). 41 hingga 50 tahun, seramai 5 orang kakitangan (8.1%). Selebihnya berumur 51 hingga 60 tahun, seramai 7 orang (11.3%).

Bidang kerja di YPKDT dilihat sering menjadi tarikan pekerja muda yang gemarkan cabaran memandangkan YPKDT merupakan sebuah badan bukan kerajaan yang sering melakukan pelbagai program luar (luar dari pejabat) dan sering turun padang untuk mendekati masyarakat di sekitar negeri Johor.

Jadual 5: Taburan responden mengikut tempoh perkhidmatan

Tempoh Perkhidmatan (Tahun)	Bilangan Responden	Peratus (%)
1 – 10	41	66.1
11 – 20	14	22.6
21 – 30	2	3.2
31 – 40	5	8.1
Jumlah	62	100.0

Dari segi tempoh perkhidmatan pula, kebanyakan responden telah berkhidmat di YPKDT dalam lingkungan 1 hingga 10 tahun, iaitu seramai 41 orang kakitangan (66.1%). Seramai 14 orang kakitangan telah berkhidmat di YPKDT selama 11 hingga 20 tahun (22.6%).

Kakitangan yang berkhidmat selama 21 hingga 30 tahun adalah 2 orang kakitangan (3.2%). Manakala, seramai 5 orang kakitangan (8.1%) telah berkhidmat selama 31 hingga 40 tahun. Bilangan pekerja di YPKDT yang rata-ratanya berusia di bawah 40 tahun telah menyumbang kepada tingginya peratusan pekerja yang berkhidmat di bawah 10 tahun.

Jadual 6: Taburan responden mengikut pencapaian akademik tertinggi

Pencapaian Akademik Tertinggi	Bilangan Responden	Peratus (%)
SPM	19	30.6
STPM	6	9.7
Diploma	12	19.4
Sarjana Muda	22	35.5
Sarjana	3	4.8
Jumlah	62	100

Dari segi pencapaian akademik pula, ramai dalam kalangan kakitangan YPKDT memiliki Sarjana Muda iaitu seramai 22 orang kakitangan (35.5%). Seramai 12 orang kakitangan (19.4%) memiliki Diploma. Selebihnya iaitu 3 orang kakitangan memiliki sarjana (4.8%) dan kakitangan yang memiliki SPM adalah seramai 19 orang kakitangan (30.6%). Baki 6 orang kakitangan (9.7%) mempunyai kelayakan STPM.

Jadual 7: Taburan responden mengikut tahap pendapatan

Tahap Pendapatan	Bilangan Responden	Peratus (%)
RM1500 – RM2000	20	32.3
RM2100 – RM3000	21	33.9
RM3100 – RM4000	18	29.0
RM4100 >	3	4.8
Jumlah	62	100.0

Dilihat dari segi pendapatan, sebanyak 21 orang kakitangan (33.9%) berpendapatan RM2100 hingga RM3000. Pendapatan RM1500 hingga RM2000 pula adalah seramai 20 orang kakitangan (32.9%). Manakala, pendapatan RM3100 hingga RM4000 mencatatkan seramai 18 orang kakitangan (29.0%). Selebihnya hanya 3 orang kakitangan berpendapatan RM4100 ke atas (4.8%).

Kakitangan yang berpendapatan melebihi RM 4000 merupakan pekerja yang memiliki Sarjana sebagai pencapaian akademik yang tertinggi. Manakala, pekerja yang bergaji di bawah RM 2000 kebanyakan dari kalangan mereka yang berpendidikan SPM.

Jadual 8: Taburan responden mengikut status

Status	Bilangan Responden	Peratus (%)
Bujang	10	16.1
Berkahwin	48	77.4
Ibu Tunggal	3	4.8
Duda	1	1.6
Jumlah	62	100.0

Seterusnya, dari segi status pula, seramai 48 orang kakitangan telah berkahwin (77.4%). Bujang adalah seramai 10 orang kakitangan (16.1%) dan ibu tunggal pula seramai 3 orang kakitangan (4.8%). Manakala, hanya seorang sahaja (1.6%) responden yang berstatus duda.

Status pekerja juga secara tidak langsung boleh menyumbang kepada tingginya tahap kepuasan kerja seterusnya meningkatkan prestasi kerja. Hal ini disebabkan oleh wujudnya faktor dorongan dan sokongan moral dari kalangan pasangan masing-masing (Normadiniatul Shida, 2002).

3.4 Keputusan Inferensi

Analisis bagi kajian yang dilakukan ini terbahagi kepada dua iaitu untuk mengenal pasti hubungan antara kepuasan kerja dan prestasi kerja dan untuk melihat perbezaan kepuasan kerja berdasarkan faktor pendapatan yang diperolehi (gaji). Dua jenis analisis statistik inferensi yang mewakili kedua-dua objektif kajian ini telah dilakukan iaitu analisis statistik Korelasi Pearson dan Anova Sehala.

Jadual 9: Keputusan Korelasi antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja kalangan kakitangan YPKDT di Nusajaya, Johor Bahru

Pembolehubah		Prestasi Kerja
	Korelasi Pearson	.334**
Kepuasan Kerja	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000
	N	62

**k < .01

Keputusan analisis menunjukkan nilai pekali korelasi adalah .334 ($r = .334$) dan nilai kebarangkalian adalah .000 yang diuji pada aras keyakinan .01. Nilai kebarangkalian ini didapati lebih kecil dari aras keyakinan ($k < .01$). Dengan ini menunjukkan bahawa kepuasan kerja mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan prestasi kerja.

Keputusan kajian yang diperolehi ini turut mengukuhkan dapatan kajian yang dilakukan oleh pengkaji-pengkaji terdahulu. Sememangnya kepuasan kerja mempunyai hubungan yang positif dengan prestasi kerja (Ina Kronberg, 2003). Hal ini bermaksud, apabila seseorang pekerja itu mengalami kepuasan dalam kerja yang dilakukannya, maka tingkah

laku yang terpamer adalah selari dengan kepuasan kerja tersebut iaitu tingkah laku kerja yang baik. Tingkah laku kerja ini menunjukkan prestasi kerja yang dimiliki. Jika kepuasan kerja seseorang pekerja itu menurun, maka prestasi kerjanya juga akan menurun.

Jika dilihat dari keputusan tahap kepuasan kerja dan prestasi kerja dalam kalangan kakitangan YPKDT di Nusajaya, Johor Bahru juga mencatatkan keputusan yang lebih baik bagi tahap yang tinggi berbanding dengan tahap-tahap yang lain. Keputusan ini telah memberi petunjuk awal mengenai perkaitan antara kedua-dua pembolehubah ini. Seperti mana yang pernah dinyatakan oleh Ishak Mad Shah (2004) dalam buku tulisannya bahawa kepuasan kerja berfungsi sebagai penyebab kepada terbentuknya pembolehubah-pembolehubah atau tingkah laku kerja yang lain seperti motivasi kerja, komitmen terhadap kerja dan prestasi kerja.

Kepuasan kerja yang dimiliki oleh kakitangan YPKDT menyebabkan mereka lebih bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas yang digalas. Oleh kerana itu, tidak hairanlah jika pada tahun 2013 sahaja, lebih daripada 190 aktiviti berjaya dilaksanakan oleh YPKDT di seluruh negeri Johor (Buletin YPKDT, 2013). Jumlah ini agak tinggi dan sangat membanggakan. Penyertaan dari kalangan masyarakat Johor juga amat memberangsangkan. Faktor-faktor kejayaan ini dipercayai telah disumbang oleh faktor kepuasan kerja yang diperoleh kakitangan. Kepuasan kerja mereka telah mengakibatkan mereka sangat komited dan berjaya melaksanakan program dan aktiviti dengan jumlah yang ketara tingginya. Penglibatan dalam kalangan masyarakat juga sedikit sebanyak menguatkan lagi semangat para kakitangan untuk melaksanakan program bermanfaat pada masa akan datang.

Jadual 10: Keputusan Anova bagi perbezaan kepuasan kerja mengikut faktor pendapatan yang dimiliki

Kepuasan Kerja	Min	F	Sig.
Antara Kumpulan	1.134		
Dalam Kumpulan	.635	1.785	.050
N	61		

**k < .05

Keputusan analisis menunjukkan nilai pekali Anova adalah 1.785 ($F = 1.785$) dan nilai kebarangkalian adalah .050 yang diuji pada aras keyakinan .05. Dengan ini menunjukkan bahawa terdapat perbezaan kepuasan kerja mengikut faktor pendapatan yang dimiliki oleh kakitangan YPKDT di Nusajaya, Johor Bahru.

Seperti mana yang dinyatakan oleh Winardi (1992) bahawa terdapat lima faktor yang menyumbang kepada kepuasan kerja. Faktor utama yang ditekankan adalah faktor upah atau gaji yang diterima. Gaji yang diterima seharusnya setimpal dengan kelayakan akademik atau pengalaman yang dimiliki oleh pekerja. Perbezaan dari segi pemberian gaji juga boleh menjadi isu yang besar lebih-lebih lagi jika bebanan kerja yang diterima tidak setimpal dengan pembayaran gaji tersebut.

Berdasarkan keputusan yang diperolehi, pekerja yang bergaji rendah (di bawah RM3000) adalah lebih ramai berbanding pekerja yang bergaji tinggi. Hal ini telah secara tidak langsung menyumbang kepada perbezaan dari segi kepuasan kerja kakitangan tersebut. Faktor kehidupan di bandar besar yang menuntut kos hidup yang tinggi sedangkan gaji yang diperolehi pula tidak mencukupi juga boleh mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Lebih-lebih lagi kehidupan di bandaraya Johor Bahru yang terkenal dengan ketinggian taraf hidupnya disebabkan oleh geografinya yang bersebelahan dengan negara jiran, Singapura (The Malaysian Insider, 2014).

Menurut akhbar ini lagi, Johor Bahru yang berada di kedudukan kesepuluh bandar atau tempat kos sara hidup paling mahal di Malaysia menuntut penduduknya untuk memiliki gaji sekurang-kurangnya RM2500 sebulan bagi menampung kehidupan di Johor Bahru. Sungguhpun begitu, jumlah ini dikatakan sekadar cukup-cukup memandangkan harga barangan keperluan harian yang semakin meningkat dari semasa ke semasa. Begitu juga dengan harga rumah yang mendadak naik kebelakangan ini. Keadaan ini boleh menyumbang kepada tekanan hidup yang seterusnya menyebabkan kepuasan kerja menurun akibat gaji yang tidak mencukupi (Nur Syahidah, 2011). Seterusnya, prestasi kerja pekerja juga akan turut sama terganggu akibat masalah-masalah seperti ini.

4.0 KESIMPULAN

Kepuasan kerja merupakan tajuk yang sering menjadi minat para pengkaji untuk dikaji semenjak dari dahulu lagi. Faktor yang menyebabkan para pengkaji gemar mengkaji pembolehubah ini adalah disebabkan oleh dua faktor. Faktor yang pertama adalah kerana kepuasan kerja dilihat sebagai budaya kerja yang dianggap sebagai hak asasi manusia. Setiap manusia yang bekerja berhak mendapatkan ganjaran berbentuk kepuasan kerja. Manakala faktor yang kedua pula adalah peranan kepuasan kerja itu sebagai penyebab kepada berlakunya tingkah laku kerja yang lain seperti kadar ponteng kerja, identifikasi terhadap pekerjaan dan prestasi kerja (Ishak Mad Shah, 2004).

Prestasi kerja yang dipamerkan oleh pekerja umumnya dan kakitangan YPKDT khususnya dilihat sebagai refleksi terhadap kepuasan kerja yang dimiliki. Hubungan yang wujud antara kepuasan kerja dan prestasi kerja boleh memberi impak yang positif kepada organisasi terutamanya dari segi produktiviti organisasi. Handoko (2001) menyatakan bahawa hubungan antara kepuasan kerja dan prestasi kerja adalah suatu sistem yang berlanjutan. Prestasi kerja yang baik akan mengakibatkan penghargaan yang lebih tinggi terhadap kerja yang dilakukan. Pekerja akan lebih menghargai kerja dan jawatannya di organisasi sekali gus dapat mengurangkan kadar pusing ganti kerja seterusnya menyumbang kepada peningkatan produktiviti organisasi. Hal ini boleh dibuktikan melalui penghasilan program dan aktiviti di YPKDT yang bertambah bilangannya dari tahun ke tahun (Yayasan Pembangunan Keluarga Darul Takzim, 2015).

RUJUKAN

- Adam Indrawijaya. (2000). *Perilaku Organisasi*. Bandung, Indonesia: Sinar Baru Algesindo.
- Ahmad Jawahir Tugimin. (2000). *Perkaitan Persepsi Terhadap Organisasi Dengan Kepuasan Kerja di Kalangan Guru-guru Penolong Kanan Sekolah Menengah Negeri Melaka*. Kertas Projek Master Sains: Universiti Putra Malaysia.
- Che Hazina Che Wil & Rusnani Abdul Kadir. (2013). Efikasi sendiri, Kepuasan Kerja dan Sikap Terhadap Perkhidmatan Kaunseling dalam Kalangan Pensyarah Kolej Komuniti. *Seminar pasca siswazah dalam pendidikan*. Universiti Putra Malaysia.
- David D. Van Fleet & Ella D. Van Fleet. (2010). *The Violence Volcano: Reducing the Threat of Workplace Violence*. United States of America: Information Age Publishing Inc.
- David J. Weiss, Rene V. Dawis, George W. England & Lloyd H. Lofquist. (1967). *Manual for The Minnesota Satisfaction Questionnaire*. United States of America: University of Minnesota.
- Fatimah Wati, H., & Iran, H. (1997). *Nilai kerja dan hubungannya dengan prestasi kerja dan kualiti kehidupan bekerja*. Satu kajian perbandingan di antara sektor awam dan sektor swasta. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Faudziah Yusof. (2012). Kepuasan Kerja, Tret Optimistik, Keadilan Organisasi dan Hubungannya Dengan Prestasi Kerja. *Jurnal Kemanusiaan*, 19: 69-82.
- Fred Luthan. (1998). *Organizational Behavior*. 9th Edition. Irwin: Mc Graw-Hill.
- H. Inayatullah. (2013). *Kepuasan Kerja Memacu Prestasi Kerja*. <http://www.infodiknas.com/kepuasan-kerja-memacu-prestasi-kerja.html>. [7 November 2015].

- Haji Salehuddin bin Haji Hassan & Ghazali bin Mohd Seh. (2013). *Buletin Yayasan Pembangunan Keluarga Darul Takzim*. Edisi 15. Nusajaya: Penerbit YPKDT.
- Hani Handoko. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Ina Kroenberg. (2003). *Employee Satisfaction on Cruise Ships*. United Kingdom: Guilford.
- Ishak Mad Shah. (2004). *Pengenalan Psikologi Industri dan Organisasi*. Skudai, Johor: Penerbit Universiti Teknologi Malaysia.
- Kaplan, R.M. & Saccuzzo, D.P. (1993). *Psychological testing application and issues*. Ed. Ketiga. California: Brooks/Cple Publishing Co.
- Laura Koppes. (2014). *Historical Perspectives in Industrial and Organizational Psychology*. Edisi Ketiga. New York: Psychology Press.
- Mohamad Nor bin Abdul Rahman. (1997). *Hubungan kepuasan kerja dengan prestasi kerja dalam organisasi penyelidikan*. http://psasir.upm.edu.my/11177/1/FPP_L_1997_1_A.pdf. [7 November 2015].
- Mohd.Najib Abd.Ghaffar. (1999). *Penyelidikan Pendidikan*. Johor Bahru: Penerbit Universiti Teknologi Malaysia.
- Musfi Efrizal. (2011). *Hubungan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Malang*. http://lib.uin-malang.ac.id/?mod=th_detail&id=05410007. [7 November 2015].
- Normadiniatul Shida binti Mohd Haidin. (2002). http://psasir.upm.edu.my/8782/1/FEM_2002_5_A.pdf [7 November 2015].
- Nurazlina Binti Che Omar. (2005). *Hubungan di Antara Kepuasan Kerja, Kualiti Kehidupan Bekerja dan Kepuasan Hidup di Kalangan Ahli-ahli Bomba*. Latihan Ilmiah Sarjana Muda: UKM, Bangi.
- Nur Syahidah binti Abdul Jalil. (2011). *Menangani Kenaikan Kos Sara Hidup*. http://ww1.utusan.com.my/utusan/info.asp?y=2011&dt=1007&sec=Rencana&pg=re_02.htm [7 November 2015].
- Ramli Bin Haji Hasbi. (2000). *Perkaitan Kepuasan Kerja Dengan Prestasi Kerja Di Kalangan Pekerja Di Industri Pembuatan*. Universiti Malaysia Sarawak.
- Sidek Mohd Noah & Mardiana Hj. Muhamad. (1999). *Kepuasan Bekerja di Kalangan Pegawai Tadbir Universiti Putra Malaysia, Sedang, Selangor*. *Pertanika J.Soc. Sci. & Hum.* 7(1): 59-70
- Steers, RM and Porter, L. W. (1983). *Motivation and Work Behavior*. New York, USA: Academic Press .
- Stephen P Robbins, Timothy A. Judge & Nancy Langton. (2009). *Organizational Behavior*. Canada Edition. Canada: Pearson Education.

- The Malaysian Insider. (2014). *10 Bandar atau Tempat Paling Mahal di Malaysia*. <http://www.themalaysianinsider.com/>. [7 November 2015].
- Thoha Miftah. (1998). *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta, Indonesia: PT.Raja Grafindo Persada.
- Winardi. (1992). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Bandung: PT.Citra Aditya Bakti.
- Wong Yvonne, Rabeatul Husna Abdull Rahman & Choi Sang Long. (2014). *Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology*. 8(17): 1875-1883.
- Yayasan Pembangunan Keluarga Darul Takzim. (2015). Laman Web Rasmi Yayasan Pembangunan Keluarga Darul Takzim. <http://www.ypkdt.org.my/ypkbm/index.php>. [7 November 2015].

