

FAKTOR DORONGAN YANG BERKAITAN DENGAN PRESTASI KERJA GENERASI X DAN GENERASI BOOM

Zaiton Hassan & Johnny Ng Chie Shen
Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia, Universiti Malaysia Sarawak
e-mel: hzaiton@fcs.unimas.my

Abstrak

Kehadiran generasi X dalam alam pekerjaan membawa nilai dan aspirasi yang berbeza dari generasi Boom menimbulkan persoalan “apakah mereka masih dimotivasikan oleh faktor yang sama untuk meningkatkan prestasi kerja”?

Kajian ini bertujuan untuk mengenalpasti perbezaan persepsi pekerja generasi X (25 hingga 35 tahun) dan generasi Boom (35 tahun ke atas) terhadap faktor dorongan ganjaran (wang, bonus, pakej pelancongan dan cuti) dan pengiktirafan (peluang kenaikan pangkat, sijil penghargaan dan piala) yang dapat meningkatkan prestasi kerja. Faktor dorongan yang paling disukai dan yang paling dominan juga turut dikenalpasti.

Borang soal selidik telah digunakan untuk mengumpul maklumat dari 20 orang pekerja Generasi X dan 20 orang pekerja Generasi Boom yang dipilih secara rawak bertujuan daripada 315 orang pekerja sokongan di sebuah hotel di Kuching, Sarawak. Analisis non-parametrik digunakan untuk menganalisis data. Analisis Wilcoxon digunakan untuk mengenalpasti perbezaan persepsi terhadap faktor dorongan dan prestasi kerja. Manakala analisa Friedman digunakan untuk mengenalpasti faktor dorongan yang paling dominan.

Hasil kajian mendapati tiada perbezaan yang signifikan antara faktor dorongan dan prestasi kerja pekerja Generasi X dan Generasi Boom. Antara tujuh jenis faktor dorongan yang dikaji, bonus merupakan ganjaran yang paling disukai untuk kedua-dua generasi. Dicadangkan agar organisasi mengekalkan bonus dan ganjaran kewangan yang lain untuk meningkatkan prestasi kerja pekerja tanpa mengira generasi.