

**HUBUNGAN SIKAP KEPADA WANG DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
KEINGINAN PEKERJA UNTUK BERHENTI SECARA SUKARELA: KAJIAN DI
SEBUAH ORGANISASI PIHAK BERKUASA TEMPATAN BERSTATUS
BANDARAYA DI SARAWAK**

AZMAN ISMAIL, MAI SUMIYATI ISHAK, WATY KUCHING
& MUSTAFFA OMAR

ABSTRAK

Sikap terhadap wang sebagai pembolehubah penyederhana dalam model kepuasan kerja setakat ini kurang diberi penekanan dalam kajian-kajian lepas. Lebih penting lagi, kajian terkini telah mendedahkan bahawa kesan kepuasan kerja bersifat ekstrinsik dan intrinsik ke atas keinginan untuk berhenti secara sukarela adalah tidak konsisten apabila ia didalangi oleh sikap terhadap wang dalam organisasi. Oleh itu, kajian ini dilaksanakan untuk mengukur peranan sikap terhadap wang sebagai pembolehubah penyederhana di antara kepuasan kerja dan keinginan untuk berhenti secara sukarela. Kaedah tinjauan telah digunakan bagi mengumpul maklumat melalui borang soalselidik yang dikendalikan ke atas 93 pekerja pihak penguasa tempatan berstatus bandaraya di Sarawak, Malaysia. Keputusan analisis regresi hierarki menunjukkan bahawa interaksi di antara kepuasan kerja intrinsik dan sikap terhadap wang tidak mampu untuk mengurangkan keinginan pekerja daripada berhenti secara sukarela. Bagaimanapun, interaksi di antara kepuasan kerja ekstrinsik dan sikap terhadap wang pula diperhatikan mampu mengurangkan keinginan pekerja untuk berhenti secara sukarela. Dapatan kajian ini mengesahkan bahawa sikap terhadap wang bertindak sebagai pembolehubah penyederhana separa dalam model kepuasan kerja dalam organisasi kajian. Turut dibincangkan dalam makalah ini adalah implikasi kajian kepada teori dan amalan kepuasan kerja, limitasi-limitasi kerangka teori dan metodologi kajian sedia ada, serta cadangan kajian lanjut untuk masa akan datang.

Kata kunci: Sikap terhadap wang, kepuasan kerja intrinsik, kepuasan kerja ekstrinsik, keinginan untuk berhenti secara sukarela, Sarawak

**RELATIONSHIP BETWEEN ATTITUDES TOWARDS MONEY AND JOB
SATISFACTION ON VOLUNTARY TURNOVER: A STUDY IN A CITY-BASED
LOCAL AUTHORITY ORGANISATION IN SARAWAK**

ABSTRACT

The notion of attitude towards money as a moderating factor in job satisfaction models is less emphasised in past studies. More important, further research in this area reveals that the effect of job satisfaction characteristics (i.e. extrinsic and intrinsic factors) on voluntary turnover is not consistent when attitude towards money is considered. Therefore, this study was conducted to examine the moderating role of attitude towards money in the relationship between job satisfaction characteristics and voluntary turnover. A survey research method was used and 93 usable questionnaires were gathered from employees who have worked in one city-based local authority in Sarawak, Malaysia. The outcomes of hierarchical regression

analysis showed that interaction between attitude towards money and intrinsic job satisfaction factor had failed to reduce the inclination for voluntary turnover. On the contrary, the interaction between attitude towards money and extrinsic job satisfaction factor had succeeded in reducing the intention of voluntary turnover. This result indicated that attitude towards money did act as a partial moderating role in the job satisfaction model of an organisational sample. In addition, the implications of this study on job satisfaction theory and practice, methodological and conceptual limitations, as well as directions for future research are also discussed.

Keywords: Attitude towards money, intrinsic job satisfaction, extrinsic job satisfaction, voluntary turnover, Sarawak

PENGENALAN

Kajian berkaitan sikap dan gelagat manusia dalam organisasi oleh McShane & Von Glinow (2005), Udechukwu (2007) dan Weiss (2002) menegaskan bahawa isu kepuasan kerja adalah isu yang kritikal. Kepuasan kerja boleh diteliti daripada dua dimensi utama, iaitu kepuasan kerja intrinsik dan kepuasan kerja ekstrinsik (Golembiewski, 1993; Herzberg, 1968; Hulin & Smith 1965; Wernimont 1966). Kepuasan kerja intrinsik ditakrifkan sebagai perasaan seseorang pekerja terhadap aspek dalaman pekerjaannya seperti sifat kerja, pencapaian, penghargaan, perkembangan dan pertumbuhan individu (Herzberg 1968; Linz 2003; McShane & Von Glinow 2005; Tang et al. 2000; 2002). Sementara, kepuasan kerja ekstrinsik pula merujuk kepada perasaan seseorang pekerja terhadap aspek luaran pekerjaan tersebut seperti polisi organisasi, gaya penyeliaan, bayaran gaji atau upah, hubungan dengan rakan sekerja, suasana tempat kerja, status, jaminan dan keselamatan di tempat kerja (Herzberg 1968; Kendall et al. 1963; Locke et al. 1964; Mobley 1977; 1982; Spector 1977). Para sarjana banyak berpendapat bahawa sekiranya sesuatu pekerjaan tersebut diaturkan dengan baik, maka ia dapat meningkatkan kepuasan kerja, dan seterusnya pula boleh mendorong meningkatkan sikap dan tingkah laku positif pekerja terhadap pekerjaan dan organisasi tersebut. Keadaan ini pada analisis terakhir juga dapat mengurangkan keinginan untuk berhenti secara sukarela (Ajzen & Fishbein 1977; Golembiewski 1993; Mobley 1977; 1982; Scott 1993). Dougherty, Bluedorn & Kean (1985) dan Mobley (1977; 1982) mentakrifkan keinginan untuk berhenti secara sukarela sebagai keputusan seseorang pekerja untuk meninggalkan organisasi atas pilihan sendiri.

Analisis yang lebih mendalam oleh Judge (1990; 1993) dan Tang et al. (2000; 2002) terhadap perhubungan di antara kepuasan kerja dengan keinginan untuk berhenti secara sukarela didapati akan berubah apabila sikap pekerja terhadap wang diambilkira. Dalam konteks pengurusan sumber manusia, wang di sini merujuk kepada gaji dan bonus