



Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PERSEPSI
PEKERJA TERHADAP KUALITI SUASANA KERJA DI
TENAGA NASIONAL BERHAD (TNB) ALOR SETAR, KEDAH**

Norhayati Binti Mohd Yusoff

Ijazah Sarjana Muda Sains Dengan Kepujian
(Sains Pembangunan Sumber Manusia)
2005

HD
58.7
N822
2005

P.KHIDMAT MAKLUMAT AKADEMIK
UNIMAS



1000143681

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PERSEPSI PEKERJA
TERHADAP KUALITI SUASANA KERJA DI TENAGA NASIONAL
BERHAD (TNB) ALOR SETAR, KEDAH**

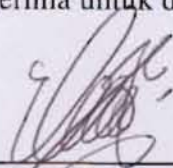
NORHAYATI BINTI MOHD YUSOFF

**Projek ini merupakan salah satu keperluan untuk
Ijazah Sarjana Muda Sains dengan Kepujian
(Sains dan Pembangunan Sumber Manusia)**

**Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia
UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK
2005**

Projek bertajuk "*Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi pekerja terhadap kualiti suasana kerja di Tenaga Nasional Berhad (TNB) Alor Setar, Kedah*", telah disediakan oleh Norhayati Binti Mohd Yusoff dan telah diserahkan kepada Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia sebagai memenuhi syarat untuk mendapatkan Sarjana Muda Sains dengan Kepujian Pembangunan Sumber Manusia.

Diterima untuk diperiksa oleh:



(Hj. Roslan Bin Ali)

Tarikh:

24/03/05

ABSTRAK

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PERSEPSI PEKERJA TERHADAP KUALITI SUASANA KERJA DI TENAGA NASIONAL BERHAD (TNB) ALOR SETAR, KEDAH.

Norhayati Binti Mohd Yusoff

Kajian ini bertujuan untuk mengkaji persepsi pekerja tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kualiti suasana kerja di Tenaga Nasional Berhad di Alor Setar, Kedah. Seramai 99 orang pekerja daripada kumpulan sokongan telah dipilih sebagai responden dengan menggunakan kaedah persampelan rawak mudah dan borang soal selidik Pembolehubah bebas dalam kajian ini terdiri daripada jantina, umur, tahap pendidikan, tempoh perkhidmatan, pengayaan kerja, penyeliaan demokrasi, penglibatan pekerja, keselamatan, kepuasan kerja, kemampuan pengembangan dan pembangunan di dalam organisasi. Data yang diperolehi di analisis dengan menggunakan *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 11.5. Hasil kajian telah menunjukkan bahawa faktor demografi terpilih seperti jantina, umur, tahap pendidikan dan tempoh perkhidmatan tidak mempunyai perbezaan yang signifikan ke atas persepsi pekerja terhadap kualiti suasana kerja di Tenaga Nasional Berhad. Manakala faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi pekerja seperti pengayaan kerja, penyeliaan demokrasi, penglibatan pekerja, keselamatan, kepuasan kerja, kemampuan pengembangan dan pembangunan di dalam organisasi mempunyai perkaitan yang signifikan dengan kualiti suasana kerja pada aras signifikan $p < 0.01$. Implikasi penting daripada hasil kajian ini menunjukkan bahawa kepuasan kerja merupakan faktor paling dominan dalam mempengaruhi persepsi pekerja terhadap suasana kerja selepas dikenal pasti melalui hasil ujian regresi linear. Oleh itu, pihak pengurusan perlu peka untuk memenuhi kepuasan kerja pekerja agar dapat meningkatkan kualiti suasana kerja dalam organisasi.

ABSTRACT

PERCEPTION OF EMPLOYEES TOWARDS THE FACTORS AFFECTING THE QUALITY OF WORK CONDITION IN TENAGA NASIONAL BERHAD (TNB) ALOR SETAR, KEDAH.

Norhayati Binti Mohd Yusoff

This research was carried out to investigate the factors that influence employee perception towards the quality of work condition in Tenaga Nasional Berhad (TNB) Alor Setar, Kedah. A total of 99 respondents were chosen by using a simple random sampling methods and questionnaires. The independent variables in this research were gender, age, education level, length of service, job enrichment, democracy supervising, job involvement, safety, job satisfaction, ability to growth and development in organisation. The data was analyzed statistically by using Statistical Package for Social Science (SPSS) version 11.5. The findings of this research study showed that demographic factors such as gender, age, educational level and length of service were no significant different on employee perception towards the quality of work condition. Moreover, the factors that influence employee perception such as job enrichment, democracy supervising, job involvement, safety, job satisfaction, ability to growth and development in organization were significant related to quality of work condition with the level of significant $p < 0.01$. The implication of these findings showed that the job satisfaction is dominant factor influencing employee perception towards the quality of work condition by using linear regression as a measurement. Hence, it is necessary for managers to sensitive with employees' job satisfaction in order to enhance quality of work condition in their organisation.

PENGHARGAAN

Dengan Nama Allah Yang Maha Pemurah Lagi Maha Penyayang. Bersyukur ke hadrat Ilahi kerana dengan limpah dan kurnia-Nya dapatlah saya menyiapkan projek ilmiah ini dengan jayanya.

Terdahulu, saya ingin merakamkan jutaan terima kasih yang tidak terhingga kepada Hj. Roslan Bin Ali, selaku penyelia yang telah banyak menabur bakti dan memberi tunjuk ajar kepada saya. Ribuan terima kasih juga kepada warga TNB Alor Setar terutamanya penolong pengurus bahagian sumber manusia TNB iaitu Hj. Shahidan Bin Saad kerana memberi kerjasama yang baik kepada saya.

Sekalung budi buat Ayahanda Mohd Yusoff dan juga Bonda Che Yah yang tersayang. Segala pengorbanan dan kasih sayang yang telah dicurahkan tidak ternilai serta tidak terbalas oleh anakanda. Juga buat abang Hisham dan adik Haliza serta semua ahli keluarga yang tersayang, kasih sayang kalian menjadi perangsang untuk meneruskan perjuangan mencapai cita-cita.

Tidak dilupakan juga buat insan tercinta Hafis Al-Asad Mohd Yunus dan keluarga yang telah banyak memberi pertolongan dan juga galakan dalam meneruskan pengajian. Budi dan jasa baik kalian akan tetap dikenang sepanjang hayat.

Akhir sekali, ucapan terima kasih kepada pensyarah-pensyarah FSKPM, teman-teman seperjuangan dan juga kepada sesiapa yang terlibat dalam kajian ini. Sekian, terima kasih.

ISI KANDUNGAN

Muka Surat

ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
PENGHARGAAN	v
ISI KANDUNGAN	vi
SENARAI JADUAL	ix
SENARAI RAJAH	xi

BAB 1 PENDAHULUAN

1.0	Pengenalan	1
1.1	Latar Belakang Kajian	2
1.2	Kenyataan Masalah	3
1.3	Objektif Kajian	
	1.3.1 Objektif Umum	4
	1.3.2 Objektif Khusus	4
1.4	Kerangka Konseptual	6
1.5	Hipotesis	7
1.6	Kepentingan Kajian	8
1.7	Definisi Istilah	9
1.8	Limitasi Kajian	12

BAB 2 SOROTAN KAJIAN LEPAS

2.0	Pengenalan	13
2.1	Pendekatan Teori Motivasi	13
	2.1.1 Teori Hirarki Maslow	13
	2.1.2 Teori Dua Faktor Oleh Herzberg	14
2.2	Persepsi	15
2.3	Kualiti Suasana Kerja	16
2.4	Pengayaan Kerja	20
2.5	Penglibatan	22
2.6	Penyeliaan Demokrasi	23
2.7	Keselamatan	24
2.8	Kepuasan Kerja	25
2.9	Kemampuan Pengembangan	26
2.10	Pembangunan Di Dalam Organisasi	26

BAB 3 METODOLOGI KAJIAN

3.0	Pengenalan	28
3.1	Lokasi Kajian	28
3.2	Reka Bentuk Kajian	28
3.3	Populasi Dan Sampel	28
3.4	Instrumen Kajian	
3.4.1	Borang Soal Selidik	30
3.5	Pengumpulan Data	31
3.5.1	Data Primer	31
3.5.2	Data Sekunder	32
3.6	Analisis Data	
3.6.1	Analisis Statistik Deskriptif	32
3.6.2	Analisis Statistik Inferensi	32
3.6.2.1	Ujian-T	32
3.6.2.2	Analisis Varians Schala	32
3.6.2.3	Kolerasi Pearson	33
3.6.2.4	Analisis Regrasi Berganda Linear	34

BAB 4 HASIL, DAPATAN DAN PERBINCANGAN

4.0	Pengenalan	35
4.1	Analisis Ciri – ciri Demografi Responden	35
4.1.1	Jantina	36
4.1.2	Umur	37
4.1.3	Tahap pendidikan	38
4.1.4	Tempoh perkhidmatan	39
4.2	Analisis Persepsi Responden Berdasarkan Ciri-ciri Demografi	
4.2.1	Persepsi pekerja terhadap Kualiti Suasana Kerja berdasarkan Jantina	40
4.2.2	Persepsi pekerja terhadap Kualiti Suasana Kerja berdasarkan Umur	41
4.2.3	Persepsi pekerja terhadap Kualiti Suasana Kerja berdasarkan Tahap Pendidikan	42
4.2.4	Persepsi pekerja terhadap Kualiti Suasana Kerja berdasarkan Tempoh Perkhidmatan	43
4.3	Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Persepsi Kualiti Suasana Kerja	
4.3.1	Hubungan di antara Pengayaan Kerja dengan persepsi Kualiti Suasana Kerja	44
4.3.2	Hubungan di antara Penyeliaan Demokrasi dengan persepsi Kualiti Suasana Kerja	46
4.3.3	Hubungan di antara Penglibatan Pekerja dengan persepsi Kualiti Suasana Kerja	47
4.3.4	Hubungan di antara Keselamatan dengan persepsi Kualiti Suasana Kerja	48

4.3.5	Hubungan di antara Kepuasan Kerja dengan persepsi Kualiti Suasana Kerja	49
4.3.6	Hubungan di antara Kemampuan Pengembangan dengan persepsi Kualiti Suasana Kerja	50
4.3.7	Hubungan di antara Pembangunan di dalam organisasi dengan persepsi Kualiti Suasana Kerja	51
4.4	Analisis Faktor Yang Paling Dominan	52
4.5	Perbincangan	
4.5.1	Hubungan Di Antara Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Persepsi Pekerja Terhadap Kualiti Suasana Kerja	
4.5.1.1	Pengayaan Kerja	53
4.5.1.2	Penyeliaan Demokrasi	54
4.5.1.3	Penglibatan Pekerja	56
4.5.1.4	Keselamatan	57
4.5.1.5	Kepuasan Kerja	58
4.5.1.6	Kemampuan Pengembangan	60
4.5.1.7	Pembangunan Di Dalam Organisasi Sebagai Individu Unik	61
4.6	Kesimpulan	62

BAB 5 RINGKASAN, RUMUSAN DAN CADANGAN

5.0	Pengenalan	63
5.1	Ringkasan Bab	63
5.2	Rumusan Terperinci Dapatan Kajian	64
5.3	Cadangan	66
5.3.1	Pihak Organisasi	66
5.3.2	Pengamal Sumber Manusia	67
5.3.3	Pengkaji Akan Datang	68

BIBLIOGRAFI

LAMPIRAN

SENARAI JADUAL

Jadual 1 Magnitud Hubungan Davis	33
Jadual 2 Skala Pengukuran Hubungan Mengikut Davis	34
Jadual 3 Taburan Responden Mengikut Jantina	36
Jadual 4 Taburan Responden Mengikut Umur	37
Jadual 5 Taburan Responden Mengikut Tahap Pendidikan	38
Jadual 6 Taburan Responden Mengikut Tempoh Perkhidmatan	39
Jadual 7 Keputusan Ujian-T Persepsi Kualiti Suasana Kerja Mengikut Jantina	41
Jadual 8 Keputusan Ujian Anova Sehal Persepsi Kualiti Suasana Kerja Berdasarkan Umur	42
Jadual 9 Keputusan Ujian Anova Sehal Persepsi Kualiti Suasana Kerja Berdasarkan Tahap Pendidikan	43
Jadual 10 Keputusan Ujian Anova Sehal Persepsi Kualiti Suasana Kerja Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan	44
Jadual 11 Ujian Korelasi di antara Faktor Pengayaan Kerja Dengan Persepsi Kualiti Suasana Kerja	45
Jadual 12 Ujian Korelasi Di Antara Faktor Penyeliaan Demokrasi Dengan Persepsi Kualiti Suasana Kerja	46
Jadual 13 Ujian Korelasi di antara Faktor Penglibatan pekerja Dengan Persepsi Kualiti Suasana Kerja	47
Jadual 14 Ujian Korelasi di antara Faktor Keselamatan Dengan Persepsi Kualiti Suasana Kerja	48

Jadual 15	
Ujian Korelasi di antara Faktor Kepuasan Kerja Dengan Persepsi Kualiti Suasana Kerja	49
Jadual 16	
Ujian Korelasi di antara Faktor Kemampuan Pengembangan Dengan Persepsi Kualiti Suasana Kerja	50
Jadual 17	
Ujian Korelasi di antara Faktor Pembangunan Di Dalam organisasi Dengan Persepsi Kualiti Suasana Kerja	51
Jadual 18	
Keputusan Ujian Regrasi Linear	52
Jadual 19	
Magnitud Hubungan Davis	53
Jadual 20	
Keputusan Ujian Secara Keseluruhan	62

SENARAI RAJAH

Rajah 1 Kerangka Konseptual	6
Rajah 2 Teori Hirarki Keperluan Maslow	14
Rajah 3 Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi	16
Rajah 4 Kualiti suasana kerja menerusi perhubungan kualiti	18
Rajah 5 Faktor-faktor yang menghasilkan suasana kerja yang berkualiti	19
Rajah 6 Model pengayaan kerja oleh Hackman dan Oldham	21
Rajah 7 Taburan Responden Mengikut Jantina	36
Rajah 8 Taburan Responden Mengikut Umur	38
Rajah 9 Taburan Responden Mengikut Tahap Pendidikan	39
Rajah 10 Taburan Responden Mengikut Tempoh Perkhidmatan	40

BAB 1

PENDAHULUAN

1.0 Pengenalan

Pada masa kini, tidak dapat dinafikan bahawa pekerja merupakan kunci kepada sesuatu keluaran. Dengan kata lain, pekerja menentukan kejayaan atau kegagalan sesebuah organisasi. Pekerja yang berproduktiviti tinggi dapat menyumbang banyak kelebihan kepada sesebuah organisasi. Produktiviti dan kualiti kerja akan meningkat sekiranya pekerja berpuas hati terhadap kualiti suasana kerja mereka.

Mengikut Mumtaz Begam Hj. Abdul Kadir, Norasiken Bakar dan Norhayatee Ismail (2002), kualiti suasana kerja melibatkan pengurusan cara bekerja dan cara ia dicorakkan yang merangkumi satu set keadaan dan amalan yang berkaitan dengan objektif organisasi seperti pengayaan kerja, penyeliaan demokrasi, penglibatan pekerja dan penwujudan suasana kerja yang selamat. Selain itu kualiti suasana kerja juga merujuk kepada persepsi pekerja terhadap keselamatan, kepuasan kerja dan kemampuan pengembangan serta pembangunan di dalam organisasi sebagai manusia yang unik.

Ada juga berpendapat bahawa faktor-faktor yang berkaitan dengan kualiti suasana kerja adalah seperti pemberian pampasan yang sesuai dan munasabah (Norhayah Zulkifli et al., 1999). Ini kerana pemberian pampasan dapat memotivasikan mereka untuk terus bekerja dan berprestasi cemerlang walaupun melakukan kerja-kerja yang merbahaya. Walau bagaimanapun, kualiti suasana kerja dalam kajian yang dijalankan

ini tidak mengambil kira faktor-faktor kewangan seperti pemberian upah, gaji atau ganjaran.

Terdapat sesetengah pengkaji menyatakan bahawa pemberian gaji atau ganjaran yang berbentuk kewangan, bukan satu-satunya faktor yang dapat meningkatkan atau mengekalkan prestasi dan produktiviti pekerja, tetapi faktor bukan kewangan juga perlu diberi penekanan. Ini kerana suasana kerja yang memuaskan dan selesa dapat memberi kepuasan dan juga perasaan seronok kepada pekerja untuk terus bekerja dalam organisasi.

1.1 Latar belakang kajian

Cabaran dalam pengurusan sumber manusia pada alaf ke-21 menjadi semakin hebat dan semakin kompleks. Oleh yang demikian, penyelidikan tentang isu-isu pengurusan sumber manusia adalah sangat penting. Namun kajian yang dijalankan ini hanyalah menfokuskan kepada persepsi pekerja terhadap kualiti suasana kerja di Tenaga Nasional Berhad di Alor Setar, Kedah. Kajian tentang persepsi pekerja terhadap kualiti suasana kerja yang dijalankan ini adalah bertujuan mengenal pasti sama ada pekerja-pekerja berpuas hati dengan suasana kerja mereka serta menentukan faktor-faktor penting yang mempengaruhi pekerja dalam melakukan kerja.

Kepuasan kerja juga merupakan pengukuran nilai dan sikap pekerja terhadap kerja yang dilakukan. Pekerja akan menunjukkan sikap yang positif apabila mereka berpuas hati dengan output yang diperolehi hasil daripada kerja yang dilakukan. Sebaliknya, pekerja akan bertingkah laku negatif seandainya mereka tidak berpuas hati dengan ganjaran yang diterima daripada kerja yang dilakukan. Ini kerana kepuasan kerja

bergantung kepada faktor-faktor persekitaran yang saling berkait. Menurut Zainal Abidin Mohamed (1994) keadaan persekitaran kerja sepatutnya memberi kepuasan kepada pekerja agar apa yang diharapkan oleh organisasi dapat dicapai.

Apabila pihak pengurusan dapat mengetahui ketidakpuasan hati pekerja mereka, secara tidak langsung pihak pengurusan dapat mengenal pasti kelemahan-kelemahan yang ada dan perlu diperbaiki. Seterusnya, dapat menyenangkan hati kedua-dua pihak dan masalah-masalah seperti kurang motivasi, ketidakhadiran, tekanan dan sebagainya dapat dielakkan.

1.2 Kenyataan masalah

Dalam era globalisasi, sumber manusia menjadi aset kepada sesebuah organisasi. Dalam menghasilkan kerja atau keluaran yang bermutu sudah tentu memerlukan sumber manusia yang cekap dan mempunyai prestasi tinggi. Kejayaan atau kegagalan sesebuah organisasi bergantung kepada sumber manusia dalam organisasi berkenaan. Namun demikian, di sini beberapa persoalannya timbul:

1. Apakah faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi pekerja terhadap kualiti suasana kerja dapat mengekalkan atau meningkatkan prestasi pekerja?
2. Adakah persepsi pekerja terhadap kualiti suasana kerja yang kurang memuaskan akan menyebabkan mereka kurang bersemangat untuk bekerja?
3. Apakah ada faktor-faktor lain wujud di samping faktor-faktor yang dikaji?

1.3 Objektif kajian

1.3.1 Objektif umum

Menentukan persepsi pekerja terhadap kualiti suasana kerja dalam organisasi Tenaga Nasional Berhad di Alor Setar, Kedah dan menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi tersebut.

1.3.2 Objektif khusus

1. Menerangkan ciri-ciri demografi terpilih responden
2. Mengenal pasti perbezaan persepsi kualiti suasana kerja di antara jantina iaitu pekerja lelaki dengan wanita
3. Mengenal pasti perbezaan umur pekerja TNB terhadap persepsi kualiti suasana kerja
4. Mengenal pasti perbezaan tahap pendidikan pekerja TNB terhadap persepsi kualiti suasana kerja
5. Mengenal pasti perbezaan tempoh perkhidmatan pekerja TNB dengan persepsi kualiti suasana kerja
6. Mengenal pasti perkaitan pengayaan kerja pekerja TNB terhadap persepsi kualiti suasana kerja
7. Menentukan sama ada wujud pekaitan di antara faktor penyeliaan demokrasi terhadap persepsi kualiti suasana kerja di TNB
8. Menentukan sama ada wujud perkaitan di antara penglibatan pekerja TNB terhadap persepsi kualiti suasana kerja
9. Menentukan sama ada wujud perkaitan di antara faktor keselamatan di tempat kerja di kalangan pekerja TNB terhadap persepsi kualiti suasana kerja

10. Menentukan sama ada wujud perkaitan di antara kepuasan kerja pekerja TNB terhadap persepsi kualiti suasana kerja
11. Menentukan sama ada wujud perkaitan di antara kemampuan pengembangan pekerja TNB terhadap persepsi kualiti suasana kerja
12. Menentukan sama ada wujud perkaitan di antara faktor pembangunan pekerja TNB dalam organisasi terhadap persepsi kualiti suasana kerja
13. Menentukan faktor yang paling dominan yang mempengaruhi persepsi pekerja TNB terhadap kualiti suasana kerja

1.4 Kerangka konseptual

Rajah 1 menunjukkan kerangka konseptual yang telah direka berdasarkan kepada objektif kajian seperti yang telah dinyatakan sebelum ini. Kerangka konseptual ini terbahagi kepada dua bahagian iaitu pembolehubah tak bersandar dan pembolehubah bersandar.



Rajah 1
Kerangka Konseptual Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Persepsi Pekerja Terhadap Kualiti Suasana Kerja

1.5 Hipotesis

- Ho1: Tidak wujud perbezaan yang signifikan di antara pekerja lelaki dan pekerja wanita dari segi persepsi mereka terhadap kualiti suasana kerja
- Ho2: Tidak wujud perbezaan yang signifikan di antara pekerja dari segi faktor umur terhadap persepsi kualiti suasana kerja
- Ho3: Tidak wujud perbezaan yang signifikan di antara pekerja berdasarkan tahap pendidikan dari segi persepsi mereka terhadap kualiti suasana kerja
- Ho4: Tidak wujud perbezaan yang signifikan di antara pekerja berdasarkan tempoh perkhidmatan dari segi persepsi mereka terhadap kualiti suasana kerja
- Ho 5: Tidak wujud perkaitan yang signifikan di antara faktor pengayaan kerja dengan persepsi pekerja terhadap kualiti suasana kerja
- Ho6: Tidak wujud perkaitan yang signifikan di antara faktor penyeliaan demokrasi dengan persepsi pekerja terhadap kualiti suasana kerja
- Ho7: Tidak wujud perkaitan yang signifikan di antara faktor penglibatan pekerja dengan persepsi pekerja terhadap kualiti suasana kerja
- Ho8: Tidak wujud perkaitan yang signifikan di antara faktor keselamatan di tempat kerja dengan persepsi pekerja terhadap kualiti suasana kerja
- Ho9: Tidak wujud perkaitan yang signifikan di antara faktor kepuasan dengan persepsi pekerja terhadap kualiti suasana kerja
- Ho10: Tidak wujud perkaitan yang signifikan di antara faktor kemampuan pengembangan dengan persepsi pekerja terhadap kualiti suasana kerja
- Ho11: Tidak wujud perkaitan yang signifikan di antara faktor pembangunan di dalam organisasi dengan persepsi pekerja terhadap kualiti suasana kerja

Ho12: Tiada faktor dominan yang mempengaruhi persepsi pekerja terhadap kualiti suasana kerja

1.6 Kepentingan Kajian

Tidak dapat dinafikan bahawa para pekerja merupakan aset yang paling penting dalam sesebuah organisasi. Ini kerana pekerja yang menentukan kejayaan dan kecemerlangan sesebuah organisasi. Watson (1994) menjelaskan bahawa pekerja-pekerja yang bermotivasi dan berkepuasan akan memberikan sumbangan yang signifikan kepada organisasi. Sehubungan itu, organisasi perlu mengkaji secara lebih terperinci dan tepat tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi persepsi pekerja terhadap kualiti suasana kerja.

Hasil daripada kajian ini dijangkakan dapat memberikan gambaran tentang faktor-faktor kualiti suasana kerja kepada pengurusan Tenaga Nasional Berhad untuk diaplikasikan sekiranya sesuai. Ini akan dapat membantu pihak organisasi dalam membuat penilaian ke atas kualiti suasana kerja pekerja mereka, seterusnya dapat mengelakkan daripada berlakunya masalah-masalah yang dihadapi oleh pihak pengurusan seperti kurang produktiviti, ponteng, datang lewat dan ketidakhadiran serta kurang motivasi untuk bekerja sekiranya ada.

Kajian ini juga dijangkakan dapat memberikan pengetahuan baru kepada pihak pengurusan dan organisasi untuk memaksimumkan kualiti suasana kerja di kalangan pekerja dalam pelbagai sektor, swasta mahupun kerajaan. Selain itu, secara tidak langsung dapatan kajian ini diramalkan dapat menambahkan pengetahuan dalam bidang pembangunan sumber manusia.

Di samping itu, diharapkan hasil dapatan kajian ini juga dapat dijadikan panduan kepada mana-mana organisasi pada amnya dan khususnya kepada Jabatan Sumber Manusia dalam pelbagai sektor untuk mengenal pasti kelemahan-kelemahan yang terdapat dalam organisasi berkenaan. Seterusnya untuk meningkatkan tahap kepuasan kerja dan motivasi pekerja dari masa ke semasa, malahan dijangkakan dapat memberikan sumbangan dalam Program Pembangunan dan Latihan pekerja.

Sekiranya semua kelemahan dan kekuatan dalam organisasi dapat dikenal pasti, ia bukan sahaja dapat meningkatkan kualiti suasana kerja, bahkan memberi kelebihan kepada organisasi untuk bersaing dengan organisasi yang lain sama ada di dalam negara atau di luar negara.

1.7 Definisi istilah

a) Persepsi

Persepsi merupakan tanggapan pekerja terhadap kualiti suasana kerja yang merangkumi faktor-faktor seperti pengayaan kerja, penglibatan pekerja, penyeliaan demokrasi, kepuasan, keselamatan, kemampuan pengembangan dan pembangunan pekerja di dalam organisasi di TNB Alor Setar, Kedah.

b) Kualiti Suasana Kerja

Merupakan satu program pengurusan yang bertujuan untuk meningkatkan output seperti produktiviti dan prestasi melalui pengurusan kerja, pekerja dan juga keadaan kerja yang baik.

c) Pekerja

Seseorang pekerja yang diambil bekerja oleh seseorang majikan di bawah kontrak perkhidmatan atau perantisan seperti yang tercatat di bawah Akta Keselamatan Sosial Pekerja 1969.

d) Pengayaan kerja

Pengayaan kerja bermaksud merekabentuk semula kerja bagi meningkatkan peluang kepada pekerja supaya dapat merasai tanggungjawab, pencapaian, pertumbuhan dan pengiktirafan dengan bekerja cemerlang (Frederick Herzberg dalam kajian Gary Dessler, 2002).

e) Penyeliaan demokrasi

Penyeliaan demokrasi merujuk kepada tahap atau darjah kebebasan atau kawalan yang diberikan oleh penyelia kepada pekerjaanya dalam menjalankan sesuatu tugas. Penyelia memberi kebebasan kepada pekerja untuk mengemukakan pendapat dan memilih rakan sekerjanya. Penyelia hanya bertindak sebagai seorang pengerusi dalam sesuatu perbincangan.

f) Penglibatan pekerja

Penglibatan atau penyertaan adalah kaedah di mana pekerja dilibatkan di dalam proses-proses pengurusan seperti penetapan matlamat, penyelesaian masalah, dan idea-idea pekerja diambil kira sebelum sebarang keputusan dibuat. Penglibatan pekerja dikaitkan dengan penglibatan pengurusan (*ManagementParticipant*).

g) Keselamatan di tempat kerja.

Keselamatan merujuk kepada jaminan terhadap situasi yang boleh menyebabkan kecederaan atau kemalangan. Ia menitikberatkan keadaan yang merbahaya kepada pekerja seperti kemalangan semasa bekerja, terjatuh, terdedah kepada bahan kimia dan sebagainya.

h) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja pula merujuk kepada sikap dan tanggapan seseorang pekerja terhadap pengalaman kerja. Ia merupakan hasil daripada perlaksanaan sesuatu kerja, ciri-ciri organisasi tempat mereka bekerja dan keperluan personal yang diharapkan daripada pekerjaan tersebut seperti pencapaian, penghargaan dan sebagainya (Gordon, 1987 dalam Sidek Mohd Noah, 2002).

i) Kemampuan pengembangan

Dalam kajian ini kemampuan pengembangan merujuk kepada peluang yang disediakan oleh TNB, Alor Setar untuk pekerja meningkatkan kerjaya mereka seperti pembangunan kerjaya dan kenaikan pangkat.

j) Pembangunan di dalam organisasi sebagai manusia unik

Pembangunan di dalam organisasi dalam kajian ini merujuk kepada latihan dan pembangunan yang disediakan oleh TNB, Alor Setar untuk meningkatkan pengetahuan, kemahiran dan keupayaan pekerja.

1.8 Limitasi kajian

Kajian ini hanya dijalankan di TNB Alor Setar sahaja. Fokus kajian ini tertumpu kepada pekerja bawahan sahaja. Oleh yang demikian, kemungkinan maklumat yang diperolehi adalah terhad. Walau bagaimanapun, diharapkan kajian ini dapat memberi panduan kepada pihak atasan untuk mempertingkatkan kualiti suasana kerja pekerja mereka.

Jangka masa kajian yang singkat juga menjadi salah satu limitasi dalam kajian ini. Masa yang terhad menyebabkan pengkaji terpaksa bertungkus lumus dalam menyiapkan kajian ini dan hanya berfokuskan kepada sesetengah faktor sahaja. Responden juga tidak mempunyai banyak masa untuk mengisi borang soal selidik tersebut.

Selain itu, ketidakjujuran responden menjawab borang soal selidik juga menyebabkan kajian ini kurang meyakinkan. Ini kerana responden hanya perlu menjawab soalan dalam borang soal selidik tersebut tanpa diawasi oleh sesiapa. Adakalanya jawapan yang diberikan adalah tidak benar atau tidak diisi sepenuhnya, maka kajian ini juga berkemungkinan kurang meyakinkan kerana mempunyai ralat. Sebanyak 41 set borang soal selidik juga tidak dikembalikan oleh responden.

Struktur borang soal selidik juga merupakan salah satu elemennya. Borang soal selidik yang berbentuk objektif menyebabkan pekerja tidak dapat menerangkan perkara yang tersirat dalam fikiran mereka. Pekerja hanya dikehendaki menjawab soalan-soalan yang dikemukakan oleh pengkaji.

BAB 2

SOROTAN KAJIAN LEPAS

2.0 Pengenalan

Bab ini akan membincangkan dengan lebih lanjut tentang kajian-kajian yang telah dijalankan oleh pengkaji terdahulu. Ini bertujuan untuk memberikan pandangan yang jelas tentang kajian yang dijalankan ini serta secara tidak langsung kajian lepas dapat menyokong kajian ini.

2.1 Pendekatan teori Motivasi

Terdapat beberapa teori yang dapat dikaitkan untuk memahami kualiti suasana kerja dengan lebih lanjut. Dalam kajian ini, pengkaji memilih Teori Hirarki Maslow dan juga Teori Dua Faktor oleh Herzberg untuk dikaitkan dengan kehendak pekerja.

2.1.1 Teori Hirarki Maslow

Teori ini dipelopori oleh Abraham Maslow yang beranggapan bahawa manusia atau pekerja pada dasarnya dipuaskan pada peringkat keperluan rendah untuk mencapai kepuasan peringkat keperluan tinggi. Ini bermakna sekiranya pekerja tidak mendapat kepuasan pada peringkat pertama iaitu keperluan fisiologi, maka pekerja tidak akan dapat mencapai keperluan pada peringkat yang seterusnya iaitu keperluan keselamatan, sosial keegoan dan penghargaan sendiri. Rajah 2 menunjukkan peringkat-peringkat keperluan yang telah dinyatakan oleh Maslow.



Rajah 2
Teori Hirarki Keperluan Maslow dalam Frament E. Kast dan James E. Rosenzweig, *Organization & Management*, edisi keempat, McGraw-Hill international editions, 1985).

2.1.2 Teori Dua Faktor oleh Herzberg

Fredrick Herzberg melalui teori dua faktor telah menyatakan bahawa individu atau pekerja dimotivasikan melalui dua faktor iaitu faktor kebersihan dan pendorong. Faktor pertama iaitu kebersihan (*hygiene*) merangkumi ciri-ciri di tempat kerja seperti polisi syarikat, suasana kerja, bayaran dan penyeliaan. Sekiranya elemen-elemen dalam faktor ini tidak diuruskan dengan baik, maka pekerja akan berasa tidak gembira dan tidak berpuas hati untuk terus bekerja.

Faktor kedua pula iaitu faktor pendorong merangkumi reka bentuk kerja itu sendiri yang melibatkan tanggungjawab pekerja terhadap tugas, peluang untuk pertumbuhan peribadi dan penghargaan serta pencapaian. Sekiranya faktor ini

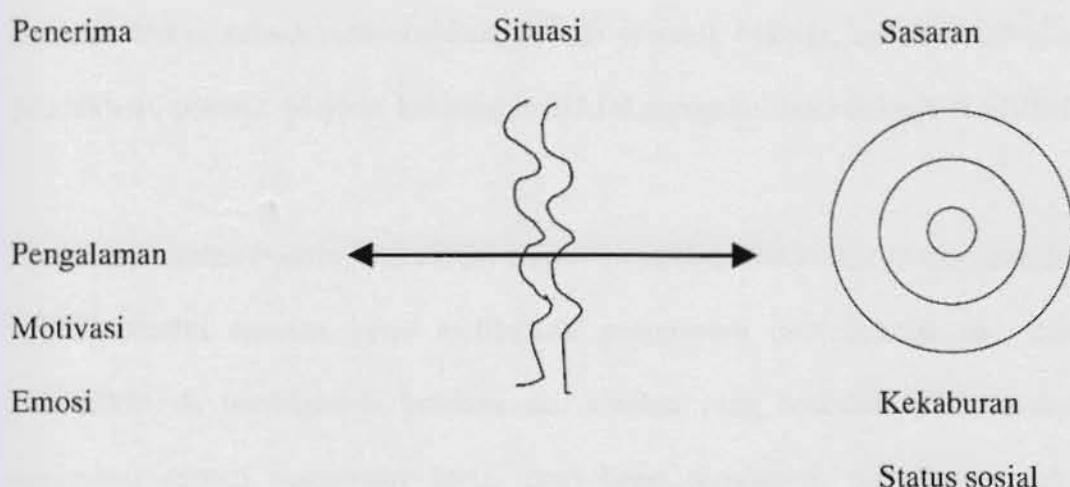
dapat dipenuhi, maka pekerja akan lebih bersemangat dan bermotivasi dalam kerja mereka.

2.2 Persepsi

Menurut Kast dan Rosenzweig (1985), persepsi merupakan asas untuk memahami tingkahlaku kerana ia merupakan kesan stimuli organisma atau individu. Ini bermakna individu atau manusia bertingkahlaku berdasarkan “apa yang mereka terima” berbanding dengan “apa yang sebenar”.

Barney dan Griffin (1992), mendefinisikan persepsi sebagai satu set proses di mana individu menjadi peka dalam menginterpretasikan maklumat tentang persekitaran. Manusia mentafsirkan setiap rangsangan yang diterima dan menjadikan ia suatu pengalaman atau sesuatu yang memberi makna. Menurut Barney dan Griffin (1992), persepsi sangat berkait rapat dengan “*attribution*” yang bermaksud satu mekanisme di mana individu memerhatikan tingkah laku dan kemudian membuat andaian penyebab sesuatu itu berlaku. Contohnya pekerja yang kerap mengambil cuti menganggap suasana tempat kerja yang kotor menyebabkan mereka tidak sihat.

Selain itu juga terdapat pengkaji lain mentafsirkan persepsi sebagai proses menginterpretasikan mesej yang diterima melalui pancaindera seperti sentuhan, rasa, bau, pendengaran dan penglihatan untuk menghasilkan arahan dan makna kepada persekitaran (Johns, 1992). Pengalaman, motif dan juga emosi penerima juga dapat mempengaruhi persepsi yang lain (rujuk rajah 3).



Rajah 3
Faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi oleh Gary Johns (1992)

2.3 Kualiti suasana kerja

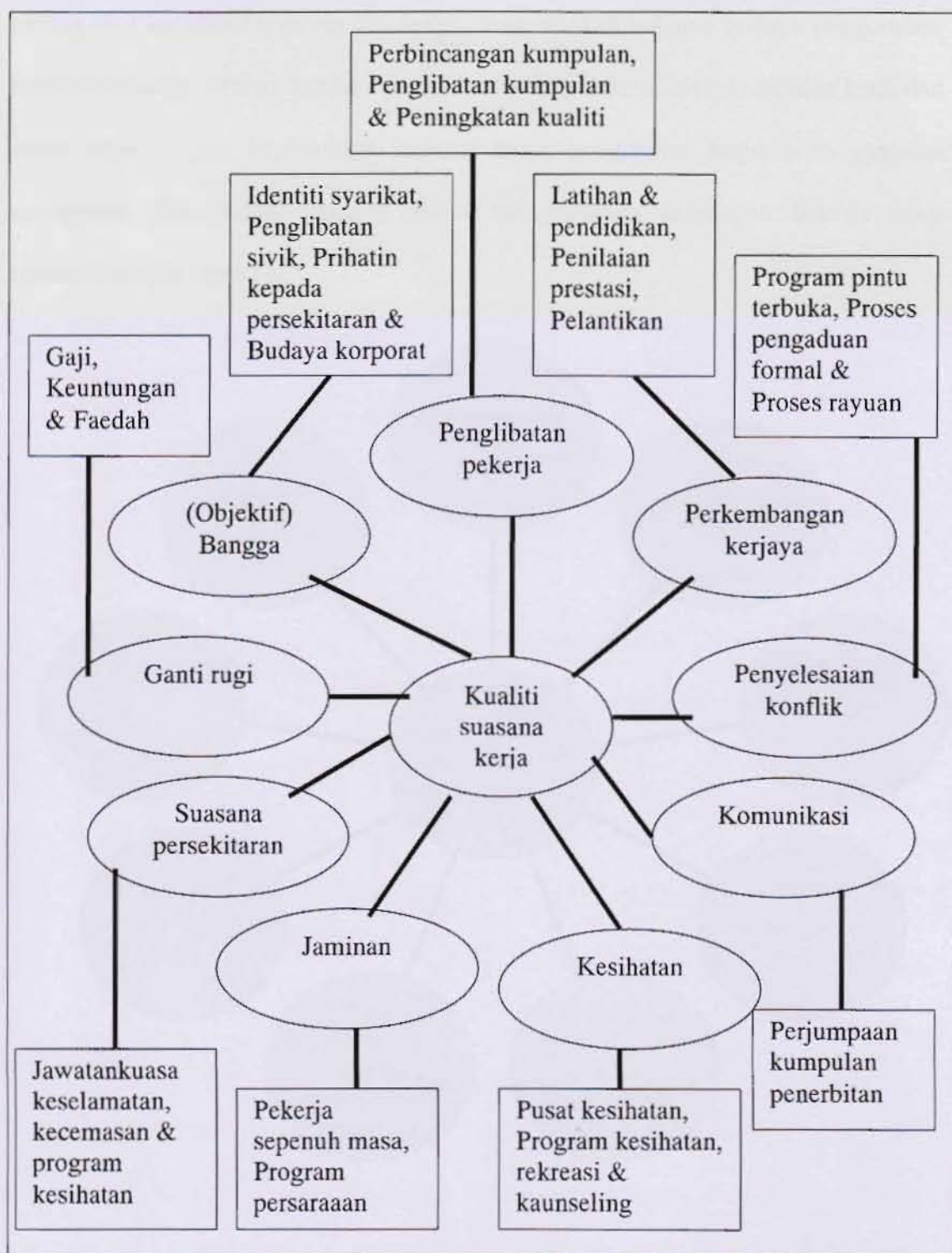
Kualiti suasana kerja merupakan satu program pengurusan yang dijalankan untuk meningkatkan output seperti produktiviti dan prestasi melalui pengurusan kerja, pekerja dan keadaan kerja (Norhayah Zulkifli et al., 1999). Beliau menekankan aspek pampasan sebagai faktor utama dan mengaitkan pemberian pampasan tersebut dengan aspek keselamatan. Pemberian pampasan yang munasabah dapat meningkatkan rasa selamat untuk bekerja terutama dalam menjalankan kerja-kerja yang merbahaya. Selain itu, penekanan juga diberikan terhadap faktor-faktor lain yang mempengaruhi kualiti suasana kerja seperti peluang pembangunan dan keselamatan yang berterusan, kerjasama yang baik dengan kesatuan dan pengurusan, peluang pembangunan sumber manusia, perhatian dalam aliran dan lakaran kerja dan pengurangan struktur penyeliaan serta pembangunan kumpulan kerja yang berkesan.

Menurut Salina Hj Zainal (1998 dalam Syed Othman Alhabshi dan Hamiza Ibrahim, 1998) menyatakan bahawa suasana kerja merupakan satu faktor mempengaruhi kejayaan dan kecemerlangan sesebuah organisasi di mana persekitaran kerja yang

menarik bukan sahaja menyebabkan pekerja seronok bekerja, malah meningkatkan produktiviti pekerja. Majoriti kakitangan SIRIM mengakui suka bekerja di SIRIM.

Menurut Mumtaz Begam Haji Abdul Kadir, Norasiken Bakar dan Norhayatee Ismail (2002), kualiti suasana kerja melibatkan pengurusan cara bekerja dan cara ia dicorakkan. Ia merangkumi keadaan dan amalan yang berkaitan dengan objektif organisasi seperti pengayaan kerja, penyeliaan demokrasi, penglibatan pekerja, keselamatan, kepuasan, kemampuan pengembangan dan juga pembangunan di dalam organisasi sebagai manusia yang unik.

Walaupun terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kualiti suasana kerja, namun hanya beberapa faktor sahaja yang dipilih dalam kajian yang dijalankan ini. Faktor-faktor yang telah dipilih oleh pengkaji ialah pengayaan kerja, penyeliaan demokrasi, penglibatan pekerja, keselamatan di tempat kerja, kepuasan kerja, kemampuan pengembangan dan juga pembangunan di dalam organisasi sebagai manusia yang unik. Faktor kewangan seperti pemberian gaji atau pampasan diketepikan dalam kajian ini. Rajah 4 menunjukkan kualiti suasana kerja menerusi perhubungan kualiti.

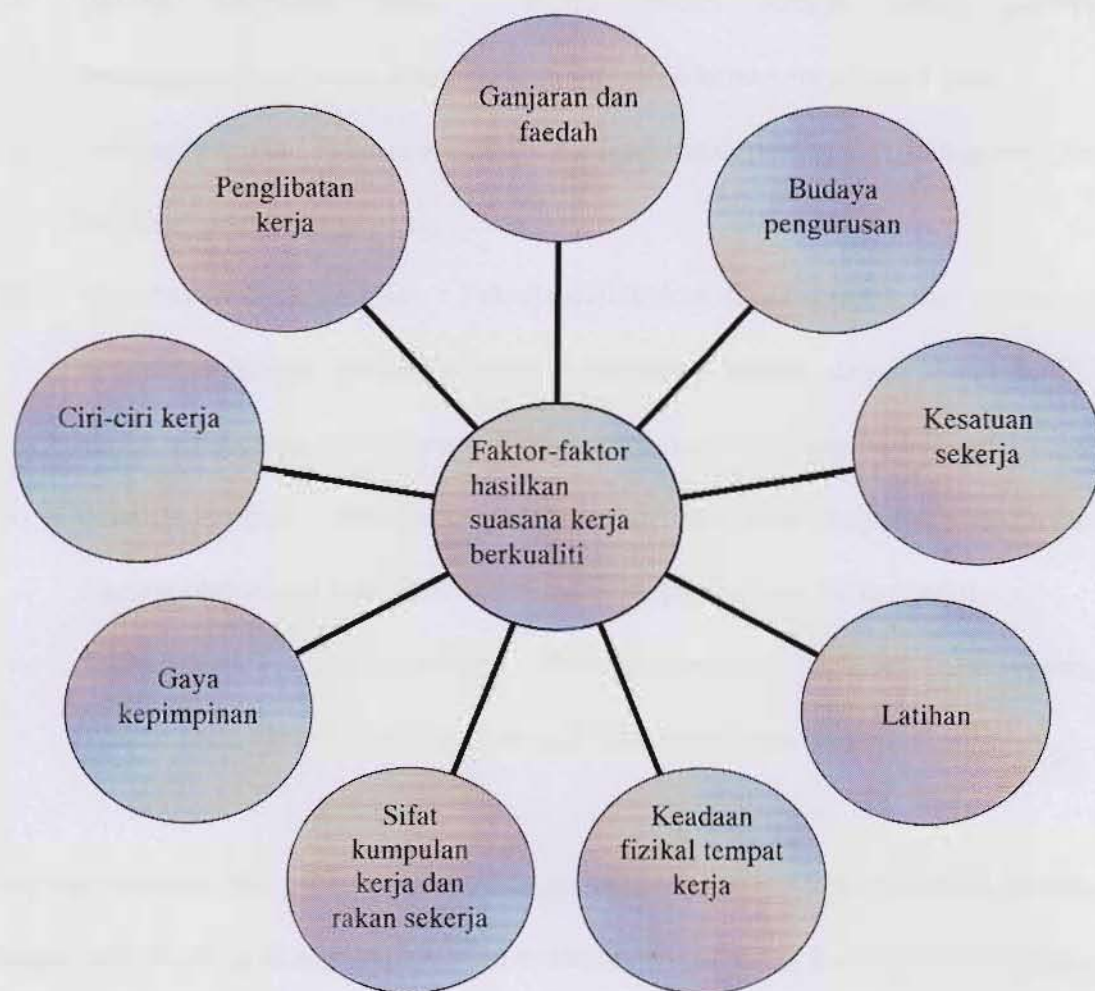


Rajah 4

Kualiti suasana kerja menerusi perhubungan kualiti.

(Ubahsuai dari Mumtaz Begam Abdul Kadir, Norasiken Bakar dan Norhayatee Ismail, 2002).

Chong Li Ling (2001), dalam kajiannya menjelaskan bahawa budaya pengurusan, kesatuan sekerja, latihan, keadaan persekitaran tempat kerja, sifat kumpulan kerja dan rakan sekerja, gaya kepimpinan, ciri-ciri kerja, penglibatan kerja, serta ganjaran merupakan faktor-faktor penting dalam menghasilkan kehidupan bekerja yang berkualiti (rujuk rajah 5).



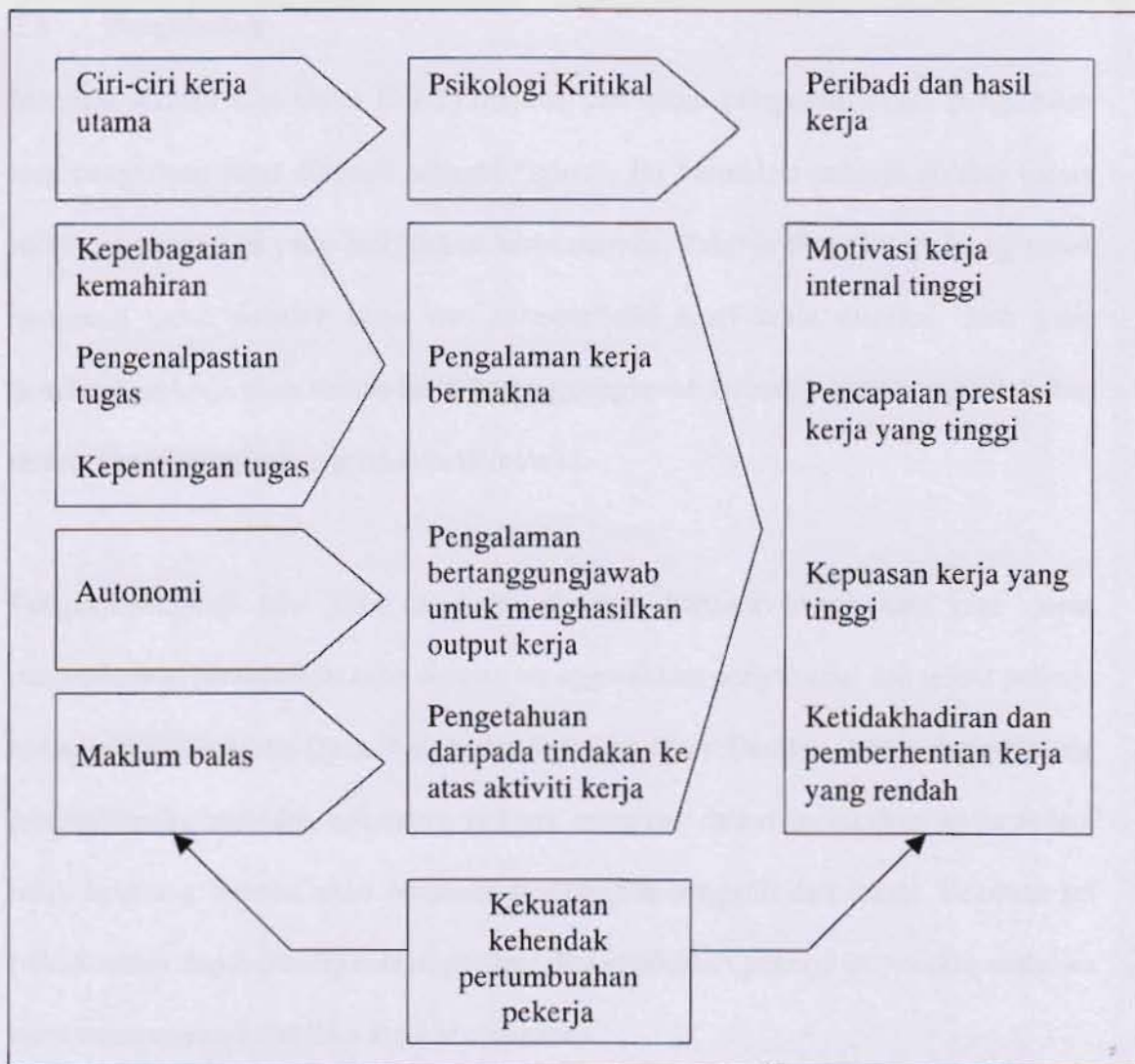
Rajah 5
Faktor-faktor yang menghasilkan suasana kerja yang berkualiti

2.4 Pengayaan kerja

Menurut pakar psikologi Frederick Herzberg dalam kajian Gary Dessler (2002), menyatakan bahawa terdapat lima cara yang dapat dilakukan dalam melaksanakan pengayaan kerja. Antaranya seperti berikut:

- i. Bentuk kumpulan kerja : Kerja diubah supaya setiap pekerja bertanggungjawab atau memiliki sesuatu badan kerja yang dikenal pasti.
- ii. Gabungan tugas : Pekerja diberikan peluang untuk merancang, mengawal dan melaksanakan kerja mereka.
- iii. Wujudkan hubungan klien : Pekerja melakukan sesuatu tugas dari peringkat permulaan hingga peringkat akhir berbanding sistem dahulu yang terdiri daripada beberapa operasi yang dilakukan oleh pekerja yang berlainan.
- iv. Beban menegak : Pekerja merancang dan mengawal kerjanya dan bukan dikawal oleh orang lain. Contohnya memantapkan jadual kerja sendiri.
- v. Saluran maklum balas terbuka : Pekerja mendapat maklum balas segera tentang prestasinya melalui cara yang dilaksanakan oleh organisasi.

Pengkaji-pengkaji lain juga turut menyatakan bahawa sekiranya kerja direka bentuk dengan baik, maka ia akan menyebabkan peningkatan motivasi, kualiti prestasi tinggi, kepuasan tinggi serta rendah ketidakhadiran dan pemberhentian kerja (Hackman dan Oldham dalam Bateman dan Snell, 1998). Ini terjadi disebabkan : 1) Pekerja percaya bahawa mereka melakukan sesuatu yang bermakna kerana kerja yang mereka lakukan adalah sangat penting kepada orang lain; 2) Pekerja berasa bertanggungjawab terhadap bagaimana untuk melakukan kerja; dan 3) Pekerja belajar dengan baik bagaimana mereka melakukan kerja.



Rajah 6
Model pengayaan kerja oleh Hackman dan Oldham dalam Robbins dan Coulter (2002), Pengurusan, Edisi Ketujuh.

Berdasarkan model pengayaan kerja seperti dalam rajah 6 didapati bahawa terdapat lima elemen penting yang dapat mewujudkan ciri-ciri kerja yang positif iaitu kepelbagaian kemahiran, pengenalpastian tugas, kepentingan tugas, autonomi dan maklum balas.

2.5 Penglibatan

Menurut Azman Che Omar (2001) melihat dari sudut perspektif Islam, penglibatan atau penyertaan turut dikenali sebagai “syura”. Ini bermakna pekerja terlibat dalam membuat keputusan yang melibatkan kerja mereka. Pekerja diberikan peluang untuk mengenal pasti masalah kerja dan memperbaiki hasil kerja mereka. Oleh yang demikian, pekerja akan berasa lebih bertanggungjawab terhadap kerja yang dilakukan seterusnya meningkatkan produktiviti mereka.

Pengkaji-pengkaji lain juga turut menekankan bahawa hanya satu cara dapat meningkatkan produktiviti iaitu dengan menggerakkan penglibatan dan minat pekerja terhadap kerja mereka (Jack Welch dalam kajian Gary Dessler, 2002). Seperti yang pengkaji sedia maklum, sekiranya pekerja berminat dalam melakukan kerja secara tidak langsung mereka akan berusaha bersungguh-sungguh dan tekun. Keadaan ini bukan sahaja dapat meningkatkan prestasi dan produktiviti pekerja itu sendiri, malahan turut memberikan kelebihan kepada organisasi.

Menurut Norhayah Zulkifli et al., (1999), penglibatan pekerja dalam proses-proses pengurusan dapat meningkatkan motivasi di kalangan pekerja. Ini kerana pekerja dapat merasakan bahawa diri mereka dihargai dan berpuas hati kerana mereka dapat bersama-sama menyumbangkan pendapat.

S. Robinowitz dan Douglas Hall (dalam kajian Jaafar Muhamad, 1999) menyatakan bahawa individu yang mengaku terlibat sepenuhnya dalam pekerjaannya dianggap lebih produktif dan kurang kemungkinan mereka akan berhenti daripada kerjanya.

Jaafar Muhamad (1999), turut mendefinisikan penglibatan sebagai sejauh mana penyertaan individu dan kepentingannya dalam pekerjaannya.

Schultz dan Schultz (1990), juga berpendapat menerusi kualiti kehidupan bekerja menyatakan bahawa peningkatan penglibatan pekerja dalam membuat keputusan akan meningkatkan kepuasan dan prestasi kerja di kalangan para pekerja. Sudah menjadi lumrah, apabila seseorang pekerja berasakan dirinya dihargai oleh orang lain, pekerja terbabit akan cuba untuk mengekalkan pencapaiannya pada masa akan datang. Ini bukan sahaja memberikan kebaikan kepada pekerja terbabit sahaja, malah organisasi juga mendapat manfaat daripadanya.

2.6 Penyeliaan demokrasi

Penyeliaan demokrasi merujuk kepada sejauh mana pekerja diberikan kebebasan dalam melaksanakan kerjanya. Kejayaan program kualiti banyak bergantung kepada kejayaan pengurusan untuk merubah perangai dan kelakuan pekerja, walau bagaimanapun impian pengurusan tidak akan berjaya sekiranya mereka sendiri tidak merubah corak kelakuan dan gaya kepimpinan mereka ke arah pengurusan yang lebih terbuka dan bersifat kemanusiaan (Azman Che Omar, 2001). Ini bermakna pihak pengurusan atau penyelia perlu memperbaiki corak penyeliaan mereka terlebih dahulu untuk memastikan segala matlamat dan objektif organisasi dapat dicapai oleh pekerja.

Menurut Kahn dan Katz (1962, dalam kajian J. Stevent Ott, 1989), melalui kajian Michigan mendapati bahawa pekerja lebih berproduktiviti di bawah penyeliaan yang sedikit berbanding di bawah penyeliaan yang sepenuhnya. Ini bermakna pekerja lebih

menyukai dan bersungguh-sungguh terhadap kerja mereka dengan sedikit kawalan oleh penyelia.

Menurut Juhary Ali (1995), menyatakan penyeliaan demokratik juga dikenali sebagai gaya penyertaan pemimpin yang menggalakkan semua pekerja melibatkan diri dalam urusan organisasi yang mana setiap pekerja diberikan peluang untuk menyuarakan pendapat atau pandangan sebelum keputusan dibuat.

Elton Mayo (1927-1932, dalam Juhary Ali, 1995), dalam kajiannya di Western Electric mendapati bahawa perubahan produktiviti yang berlaku adalah disebabkan reaksi psikologi pekerja. Salah satu daripadanya ialah perubahan dalam gaya penyeliaan iaitu dari gaya pengarah kepada gaya kefahaman terhadap pekerja telah meningkatkan prestasi kumpulan. Kajian tersebut dikenali sebagai Kesan Hawthorne.

Drucker (dalam kajian Parkinson dan Rustomji, 1992), turut menyatakan bahawa organisasi yang paling cekap ialah sebuah tempat yang sepi dan tidak menarik tetapi krisis tidak pernah berlaku. Sebaliknya beliau menekankan kepada hak atau peluang untuk bersuara di kalangan pekerja yang dapat memberikan kepuasan hati pekerja. Penyelia perlu mempraktikkan komunikasi dua hala di mana seseorang penyelia tidak hanya memberikan arahan, tetapi turut mendengar pendapat atau idea pekerja.

2.7 Keselamatan

Keselamatan pekerja biasanya berkait rapat dengan aspek kesihatan pekerja. Keselamatan merujuk kepada situasi yang boleh menyebabkan pekerja tercedera atau kemalangan, manakala kesihatan pekerja merujuk kepada hal-hal kesihatan fizikal dan

mental pekerja (Goetsch, 2002). Suasana kerja yang selamat dan sihat mesti diwujudkan untuk memastikan pekerja dapat bekerja dengan lebih cekap dan produktif (Poon, 1994).

Poon (1994), juga menyatakan bahawa pihak organisasi bertanggungjawab untuk menyediakan suasana kerja yang selamat dan sihat bagi pekerja bukan hanya disebabkan pertimbangan moral dan undang-undang, tetapi juga dari sudut ekonomi. Ini kerana sekiranya berlaku sesuatu kemalangan atau kecederaan, pihak organisasi perlu menanggung kos yang banyak seperti kos rawatan, pampasan dan sebagainya.

Aspek keselamatan merupakan peringkat kedua dalam Hirarki Keperluan Maslow. Oleh yang demikian, untuk memastikan pekerja terus berproduktiviti tinggi, maka pihak organisasi hendaklah menyediakan suasana kerja yang selamat dan dapat menarik hati pekerja.

2.8 Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merujuk kepada perasaan gembira pekerja yang terhasil daripada melakukan pekerjaannya dan hasil yang diperolehi tersebut seterusnya akan melahirkan tingkah laku yang diharapkan oleh organisasi (Rosidah Azeh, 2003). Rosidah (2003), menjelaskan bahawa kepuasan kerja perlu dipenuhi oleh organisasi untuk mengurangkan kadar pusing ganti pekerja dan mengekalkan prestasi daripada menurun serta pekerja bosan dengan pekerjaannya.

Herzberg (1966 dalam Sidek Mohd Noah, 2002) melalui teori yang dinyatakan mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap dan perasaan positif yang ada pada para pekerja terhadap kerja-kerja yang mereka lakukan.

2.9 Kemampuan pengembangan

Kemampuan pengembangan juga merangkumi peluang kenaikan pangkat. Peluang kenaikan pangkat merujuk kepada peluang untuk memajukan atau meningkatkan dari satu peringkat ke satu peringkat yang lebih tinggi (Sidek Mohd Noah, 2002). Kenaikan pangkat berbeza dalam satu organisasi dengan organisasi yang lain. Terdapat organisasi yang menyediakan peluang kenaikan pangkat yang kerap dan ada juga yang lambat. Peluang kenaikan pangkat adalah berbeza dalam setiap organisasi.

Wolfe dan Kolb (1991), menyatakan bahawa pembangunan kerjaya individu melibatkan seluruh kehidupan pekerja, bukan terhad kepada pekerjaan sahaja di mana merangkumi kehendak, keupayaan, potensi, keseronokan, kebimbangan, tanggapan dan sebagainya.

2.10 Pembangunan di dalam organisasi

Latihan dan pembangunan adalah sangat berkait rapat. Latihan merujuk kepada pembelajaran tentang operasional dan teknikal pekerja bagaimana untuk melakukan kerja mereka. Manakala pembangunan merujuk kepada pembelajaran tentang kemahiran yang diperlukan pada masa sekarang dan pada masa akan datang (Barney dan Griffin, 1992).

Pembangunan di dalam organisasi juga meliputi sikap saling menghormati setiap anggota sebagai seorang manusia dan seterusnya melahirkan suasana pekerjaan yang menggemirakan serta penuh bermakna (Tembun Ghani, Raduan Saferwan dan Joseph Paul, 1985).

Ciri-ciri pembangunan sebagai individu unik dapat dilihat melalui program Kumpulan Kawalan Mutu. Ciri-cirinya seperti berikut:

- Pekerja tidak dianggap dan tidak dilayan sebagai mesin, tetapi dihormati sebagai manusia yang bekerja dalam satu keadaan yang boleh melahirkan sepenuhnya semua potensi yang mereka miliki.
- Pekerja diberikan peluang untuk menggunakan sepenuhnya pengetahuan dan daya cipta mereka untuk memperbaiki keadaan tugas yang dilaksanakan.
- Pekerja diberikan kesempatan membangunkan kebolehan mereka dan menggunakan daya pemikiran mereka.
- Pekerja tidak terasa terasing yang mana semua pekerja dalam tempat pekerjaan yang sama boleh berjumpa dan bergaul dalam suasana yang memberikan faedah. Ini dapat mewujudkan perasaan kekitaan.

BAB 3

METODOLOGI KAJIAN

3.0 Pengenalan

Keseluruhan bab ini akan menjelaskan tentang kaedah yang digunakan dalam kajian ini. Antara aspek-aspek yang dibincangkan termasuk lokasi kajian, reka bentuk kajian, persampelan, instrumen kajian, kaedah pengumpulan data dan penganalisan data.

3.1 Lokasi Kajian

Kajian ini dijalankan di Tenaga Nasional Berhad, di Alor Setar, Kedah. Kajian ini memfokuskan kepada pekerja di semua bahagian sama ada pentadbiran mahupun penyelenggaraan.

3.2 Reka Bentuk Kajian

Reka bentuk kajian yang dijalankan adalah berbentuk servei iaitu menggunakan borang soal selidik untuk mengkaji pembolehubah-pembolehubah tidak bersandar yang berkait dengan persepsi pekerja terhadap kualiti suasana kerja.

3.3 Populasi dan Sampel

Menurut Yahya Mahamood (1992), populasi merupakan satu set pengukuran yang menjadi tumpuan kajian dan ciri-cirinya boleh diukur. Dalam kajian ini populasi kajian adalah terdiri daripada semua pekerja di Tenaga Nasional Berhad, Alor Setar. Manakala sampel pula ialah cabutan kes atau subjek daripada sesuatu populasi (Sidek Mohd Noah, 2002). Persampelan secara rawak digunakan ke atas pekerja di semua

bahagian. Ini bermakna setiap individu mempunyai kebarangkalian yang sama untuk terpilih.

Pengiraan saiz sampel dapat diperolehi dengan menggunakan formula di bawah seperti yang dinyatakan oleh Lewin dan Fox (1991) seperti yang tercatat di dalam kajian Normala Ismail (2003):

$$S = \frac{Z^2 \times pq}{e^2}$$

Di mana;

S = Saiz sampel yang diperlukan

N = Saiz populasi

p = Nisbah populasi

q = (1-p)

e = Darjah ketetapan atas jumlah kesilapan yang dapat diterima

dalam kebarangkalian populasi p, di mana nilai e=0.1

Z² = Pada paras keyakinan 1.96

Maka;

$$S = \frac{(1.96)^2 \times (0.5) (0.5)}{(0.1)^2}$$

$$S = 96.04$$

$$S = 96.04$$

$$\frac{1 + (96.04/300)}{1}$$

$$S = 73 \text{ orang}$$

Hasil pengiraan yang diperolehi menunjukkan saiz sampel minimum yang diperlukan di dalam kajian ini. Menurut Tuckman (1978) dalam kajian Sidek Mohd Noah (2002), saiz sampel perlu dimaksimumkan agar dapat meminimumkan ralat persampelan. Oleh itu, sampel yang digunakan dalam kajian ini seharusnya melebihi 30 unit daripada sampel minimum. Walau bagaimanapun, saiz sampel yang digunakan dalam kajian ini hanya melebihi 26 unit sahaja.

3.4 Instrumen Kajian

3.4.1 Borang Soal Selidik

Borang soal selidik juga merupakan satu alat yang praktikal jika sampel yang digunakan adalah besar (Mohd Majid Konting, 1990). Kaedah ini digunakan kerana kaedah ini menjimatkan masa dan kos kajian (Ahmad Mahdzan, 1995). Ini kerana responden hanya perlu menandakan jawapan berdasarkan soalan-soalan yang dikemukakan.

Kajian ini menggunakan borang soal selidik untuk mengumpul data yang diperlukan daripada responden. Borang soal selidik yang digunakan mengandungi tiga bahagian iaitu Bahagian A: Ciri-ciri demografi terpilih, Bahagian B: Soal selidik faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi pekerja terhadap kualiti suasana kerja iaitu pengayaan kerja, penyeliaan demokrasi, penglibatan pekerja, keselamatan di tempat kerja, kepuasan kerja, kemampuan pengembangan dan juga pembangunan di dalam organisasi serta Bahagian C: Persepsi responden terhadap kualiti suasana kerja di TNB Alor Setar, Kedah.

Reka bentuk borang soal selidik yang digunakan dalam Bahagian B dan Bahagian C berdasarkan 4 skala yang disusun seperti berikut:

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Setuju

4 = Sangat Setuju

3.5 Pengumpulan Data

Pengumpulan data dibuat dengan mengedarkan borang soal selidik kepada responden. Borang soal selidik tersebut diberikan kepada Bahagian Sumber Manusia Tenaga Nasional Berhad untuk diedarkan kepada responden. Data yang terkumpul melalui borang soal selidik tersebut dianalisis menggunakan *Statistical Package for the Social Science (SPSS)* Versi 11.5. Menurut Mohd Majid Konting (1990), penganalisisan data berstatistik menggunakan pengaturcaraan SPSS dapat menghasilkan pengiraan yang paling tepat kerana bebas daripada ralat.

3.5.1 Data Primer

Data primer merupakan jawapan yang diperolehi daripada responden dari borang soal selidik. Data-data yang diperolehi dianalisis menggunakan kaedah statistik tertentu untuk menguji perkaitan di antara pembolehubah bersandar dengan pembolehubah tidak bersandar dalam Bab 1 yang digunakan dalam kajian ini.

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder pula merupakan data-data yang diperolehi daripada kajian-kajian lepas, buku-buku rujukan dan juga majalah. Data-data tersebut adalah amat penting untuk menyokong kajian yang dijalankan ini.

3.6 Analisis Data

3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif.

Kaedah yang digunakan ini adalah bertujuan untuk mendapatkan bilangan dan peratusan tentang faktor-faktor demografi untuk dikaitkan dengan ciri-ciri sampel yang digunakan.

3.6.2 Analisis Statistik Inferensi

Kaedah ini pula digunakan untuk mengkaji perkaitan pembolehubah-pembolehubah yang dikemukakan dalam kajian ini. Analisis Statistik Inferensi yang digunakan merangkumi Ujian-T, Analisis Varians Sehala (*One Way ANOVA*), Kolerasi Pearson dan Analisis Regresi Berganda Linear (*Stepwise*).

3.6.2.1 Ujian-T

Ujian-T digunakan untuk mengkaji perbezaan yang signifikan demografi iaitu perbezaan jantina.

3.6.2.2 Analisis Varians Sehala (*One Way Anova*)

Kaedah Analisis Varians Sehala (*ANOVA*) digunakan untuk menguji perbezaan yang terdapat dalam ciri-ciri demografi. Menurut Yahaya Mahamod (1992), kaedah analisis varians sehala digunakan untuk

mencari perbezaan yang signifikan di kalangan tiga atau lebih min. Analisis varians sehala juga digunakan untuk melihat perkaitan di antara umur, taraf pendidikan dan tempoh perkhidmatan responden dengan persepsi pekerja terhadap kualiti suasana kerja.

3.6.2.3 Kolerasi Pearson

Ujian kolerasi Pearson digunakan untuk mengkaji perhubungan yang signifikan di antara faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi pekerja terhadap kualiti suasana kerja. Korelasi koefisien ditandakan dengan 'r' yang ditunjukkan dalam bentuk titik perpuluhan di antara +1.00 hingga ke 0 dan ke -1.00. Jika nilai yang diperolehi menghampiri +1 atau -1, ini menunjukkan hubungan yang kuat di antara kedua-dua pembolehubah. $r = 0$ diinterpretasikan sebagai tidak wujud sebarang hubungan di antara dua pembolehubah berkenaan.

Davis (1971, dalam kajian Norsiah Abdul Manan, 2003), telah menggunakan tahap signifikan di antara 0.01-0.05 dalam koefisienan Korelasi Pearson untuk mengkaji hubungan yang signifikan antara kedua-dua pembolehubah (rujuk jadual 1).

Korelasi Pearson 'r'	Hubungan
0.01-0.09	Hubungan yang lemah
0.10-0.29	Tidak begitu kuat / lemah
0.30-0.49	Sederhana kuat
0.50-0.69	Kuat
0.70 dan ke atas	Sangat kuat

Jadual 1 : Magnitud Hubungan Mengikut Davis

3.6.2.4 Analisis Regresi Berganda Linear (*Stepwise*).

Analisis Regresi Berganda Linear ini digunakan untuk mengenal pasti faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi persepsi pekerja terhadap kualiti suasana kerja di TNB. Melalui analisis ini, pengkaji boleh menentukan kekuatan pengaruh pembolehubah tidak bersandar terhadap pembolehubah bersandar sama ada pengaruhnya adalah kuat, sederhana ataupun lemah. Sekiranya pembolehubah tersebut didapati tidak signifikan pada aras $p < 0.05$, maka ia disingkirkan.

Keputusan analisis dapat dilihat secara berturutan di antara peratus terendah sehingga yang tertinggi dan ditunjukkan dengan menggunakan simbol R^2 (nilai *square r*). Jika nilai R adalah besar, ini menunjukkan bahawa semakin kuat hubungan pembolehubah tidak bersandar terhadap pembolehubah bersandar. Jadual 2 menunjukkan skala pengukuran perhubungan yang telah dikemukakan oleh Davis (1991, dalam kajian Norsiah Abdul Manan, 2003).

Skala	Kekuatan Hubungan
0.01-0.09	Hubungan yang boleh diabaikan
0.10-0.29	Hubungan yang rendah atau tidak begitu kuat
0.30-0.49	Hubungan yang sederhana kuat
0.50-0.69	Hubungan yang kuat
0.70 ke atas	Hubungan yang sangat kuat

Jadual 2: Skala Pengukuran Hubungan mengikut Davis

BAB 4

HASIL, DAPATAN DAN PERBINCANGAN KAJIAN

4.0 Pengenalan

Bab ini akan membincangkan dengan lebih lanjut tentang hasil dan dapatan kajian serta perbincangan. Dapatan pertama akan membincangkan ciri-ciri demografi responden iaitu jantina, umur, taraf pendidikan dan tempoh perkhidmatan. Ciri-ciri demografi akan diterangkan dalam bentuk taburan frekuensi. Manakala, Ujian-T dan Analisis Varians Schala pula digunakan bagi menentukan sama ada wujud sebarang perkaitan di antara faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi kualiti suasana kerja di kalangan pekerja TNB Alor Setar, Kedah.

4.1 Analisis Ciri – ciri Demografi Responden

Sebanyak 150 set borang soal selidik telah diserahkan kepada penolong pengurus sumber manusia TNB untuk diedarkan kepada pekerja yang terbahagi kepada dua bahagian. Satu bahagian diedarkan kepada pekerja di Wisma TNB (lot 887), manakala satu bahagian lagi diedarkan kepada pekerja di pejabat Pengurus Besar. Daripada jumlah borang soal selidik tersebut hanya 109 set telah dikembalikan, namun 99 set sahaja dapat digunakan untuk analisis bagi kajian ini. Manakala sebanyak 10 set borang soal selidik yang selebihnya diketepikan kerana tidak lengkap dijawab oleh responden. Ciri-ciri demografi responden yang dibincangkan dalam bab ini ialah jantina, umur, taraf pendidikan dan tempoh perkhidmatan.

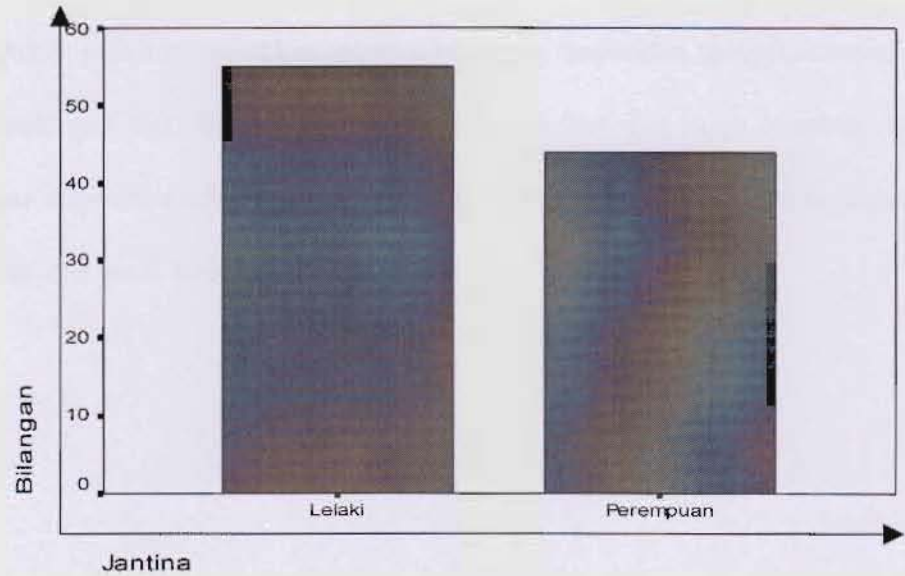
4.1.1 Jantina

Berdasarkan jadual 3 di bawah, responden terdiri daripada 55 orang atau 55.6% pekerja lelaki, manakala 44 orang atau 44.4% merupakan pekerja perempuan. Ini menunjukkan bilangan responden lelaki dan perempuan tidak begitu ketara perbezaan dari segi bilangannya.

Jantina	Kekerapan (n)	Peratus (%)
Lelaki	55	55.6
Perempuan	44	44.4

Jadual 3 : Taburan Responden Mengikut Jantina

Rajah 7 di bawah pula menunjukkan taburan responden mengikut jantina dalam bentuk graf bar. Berdasarkan kepada kedua-dua rajah dan jadual tersebut, jelas menunjukkan perbezaan pekerja lelaki dengan pekerja perempuan hanyalah seramai 11 orang atau 11.2%.



Rajah 7 : Taburan Responden Mengikut Jantina

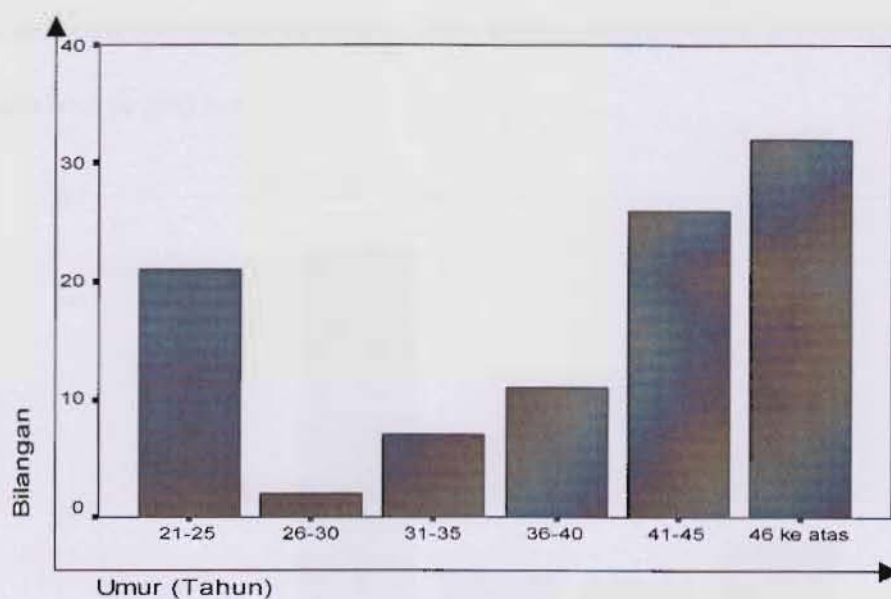
4.1.2 Umur

Berdasarkan jadual 4 di bawah, didapati bahawa pekerja yang berumur 46 ke atas merupakan bilangan responden yang paling tinggi iaitu 32 orang (32.3%), diikuti dengan pekerja yang berumur 41-45 tahun seramai 26 orang (26.3%). Seterusnya diikuti oleh pekerja yang berumur 21-25 tahun iaitu 21 orang (21.2%), 36-40 tahun iaitu 11 orang (11.1%) dan 31-35 tahun iaitu 7 orang (7.1%). Pekerja yang berumur 26-30 tahun pula merupakan bilangan responden yang paling sedikit iaitu 2 orang (2.0%).

Umur	Kekerapan (n)	Peratus (%)
21-25	21	21.2
26-30	2	2.0
31-35	7	7.1
36-40	11	11.1
41-45	26	26.3
46 ke atas	32	32.3

Jadual 4 : Taburan Responden Mengikut Umur

Rajah 8 pula menunjukkan taburan bilangan responden mengikut umur dalam bentuk graf bar. Berpandukan kedua-dua jadual dan rajah tersebut, taburan umur responden adalah tidak seimbang. Responden rata-ratanya berumur awal 20-an dan awal 40-an ke atas.



Rajah 8 : Taburan Responden Mengikut Umur

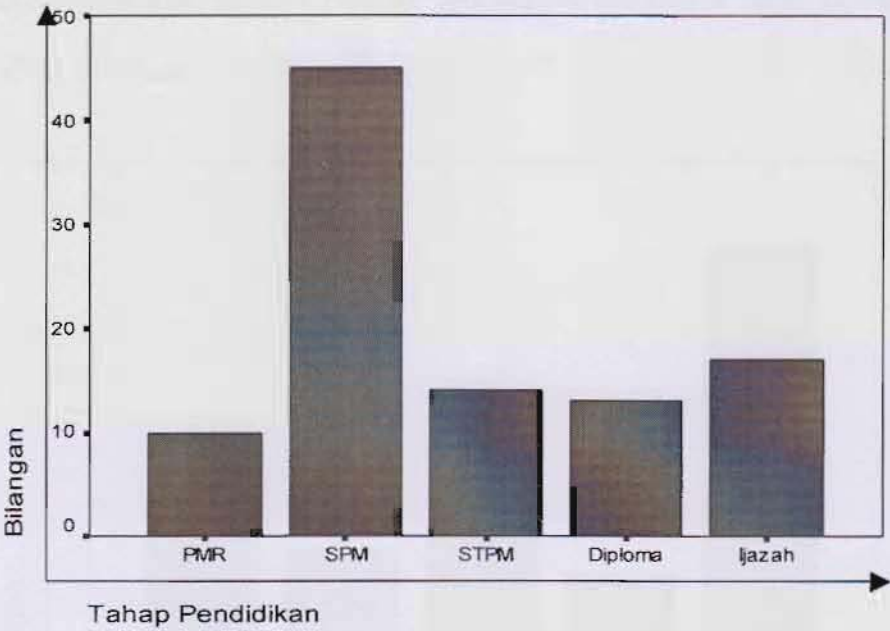
4.1.3 Tahap pendidikan

Berdasarkan jadual 5, majoriti responden menerima pendidikan ke peringkat Sijil Pelajaran Malaysia (SPM) iaitu diwakili seramai 45 orang (45.5%). Diikuti dengan kelulusan ijazah, Sijil Tinggi Pelajaran Malaysia (STPM), diploma dan Peperiksaan Menengah Rendah (PMR) iaitu masing-masing diwakili seramai 17 orang (17.2%), 14 orang (14.1%), 13 orang (13.1%) dan 10 orang (10.1%). Ini menunjukkan hampir sebahagian daripada jumlah responden menerima tahap pendidikan sehingga Sijil Pelajaran Malaysia.

Tahap pendidikan	Kekerapan (n)	Peratus (%)
PMR	10	10.1
SPM	45	45.5
STPM	14	14.1
Diploma	13	13.1
Ijazah	17	17.2

Jadual 5 : Taburan Responden Mengikut Tahap Pendidikan.

Rajah 9 pula menunjukkan taburan responden mengikut tahap pendidikan dalam bentuk graf bar.



Rajah 9 : Taburan Responden Mengikut Tahap Pendidikan.

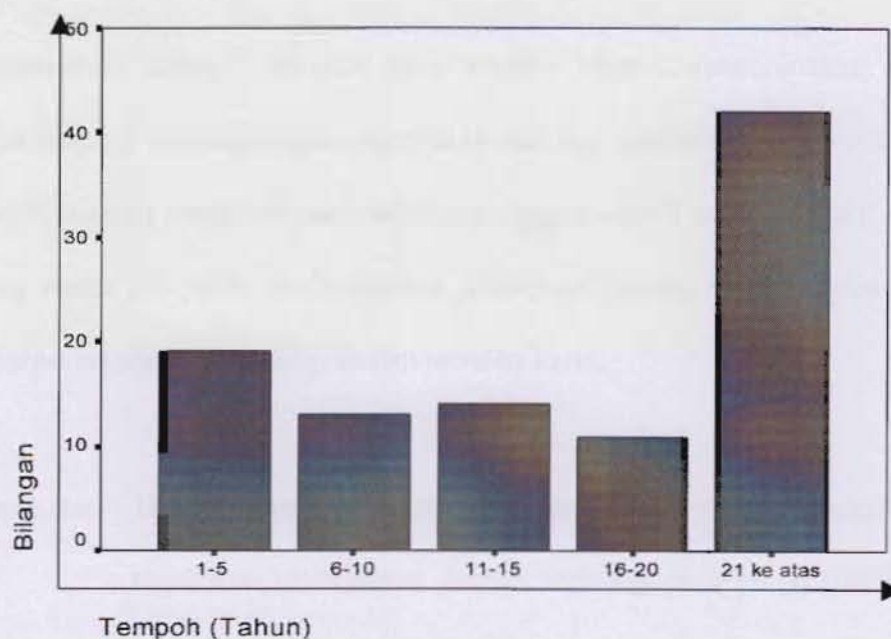
4.1.4 Tempoh perkhidmatan

Berdasarkan jadual 6 di bawah, didapati hampir sebahagian daripada responden telah berkhidmat lebih daripada 21 tahun iaitu seramai 42 orang (42.5%). Diikuti dengan bilangan responden yang telah berkhidmat selama 1 hingga 5 tahun iaitu 19 orang (19.2%), 11 hingga 15 tahun iaitu 14 orang (14.1%), 6 hingga 10 tahun iaitu 13 orang (13.1%) dan 16 hingga 20 tahun seramai 11 orang (11.1%).

Tempoh perkhidmatan	Kekerapan (n)	Peratus (%)
1- 5 tahun	19	19.2
6-10 tahun	13	13.1
11-15 tahun	14	14.1
16-20 tahun	11	11.1
21 tahun ke atas	42	42.5

Jadual 6 : Taburan Responden Mengikut Tempoh Perkhidmatan

Rajah 10 di bawah pula menunjukkan taburan responden mengikut tempoh perkhidmatan dalam bentuk graf bar. Berdasarkan rajah 10 dan juga jadual 6, dapat disimpulkan bahawa hampir sebahagian responden telah berkhidmat melebihi 21 tahun.



Rajah 10 : Taburan Responden Mengikut Tempoh Perkhidmatan

4.2 Analisis Persepsi Responden Berdasarkan Ciri-ciri Demografi

4.2.1 Persepsi pekerja terhadap kualiti suasana kerja berdasarkan jantina

Ujian-T telah digunakan untuk menentukan perbezaan persepsi pekerja terhadap kualiti suasana kerja berdasarkan ciri demografi iaitu jantina. Keputusan yang diperolehi seperti yang ditunjukkan dalam jadual 7.

H_0 = Tidak wujud perbezaan yang signifikan antara pekerja lelaki dan pekerja perempuan dari segi persepsi mereka terhadap kualiti suasana kerja.

Jantina	N	Min	SP	T	P
Lelaki	55	15.98	2.01	28.78	0.839
Perempuan	44	16.07	2.19		

Jadual 7 : Keputusan Ujian-T Persepsi Kualiti Suasana Kerja Mengikut Jantina

Berdasarkan Jadual 7 di atas, hasil analisis Ujian-T menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan dari segi persepsi responden terhadap kualiti suasana kerja berdasarkan jantina dengan nilai $T = 28.78$ dan $p = 0.839$ yang mana $p > 0.05$. Ini bermakna perbezaan jantina tidak mempengaruhi persepsi responden terhadap kualiti suasana kerja.

Keputusan : **Hipotesis nul pertama** yang menyatakan tiada perbezaan yang signifikan berdasarkan jantina terhadap persepsi kualiti suasana kerja adalah **diterima**.

4.2.2 Persepsi pekerja terhadap kualiti suasana kerja berdasarkan umur

Analisis varians sehala (ANOVA) telah digunakan untuk menentukan sama ada wujud perbezaan yang signifikan di antara pekerja dari segi persepsi mereka terhadap kualiti suasana kerja berdasarkan umur. Hasil analisis seperti yang telah ditunjukkan dalam jadual 8.

H_{o2} = Tidak wujud perbezaan yang signifikan di antara pekerja dari segi umur terhadap persepsi kualiti suasana kerja.

Pembolehubah		Jumlah kuasa Dua (SS)	Darjah Kebebasan	F	P
Umur	Antara Kumpulan	25.082	5	1.16	0.333
	Dalam Kumpulan	400.878	93		
	Jumlah	<u>425.960</u>	<u>98</u>		

Jadual 8 : Keputusan Ujian Anova Sehala Persepsi Kualiti Suasana Kerja Berdasarkan Umur

Berdasarkan jadual 8, hasil analisis Anova Sehala menunjukkan tiada perbezaan yang signifikan di antara pekerja terhadap persepsi kualiti suasana kerja berdasarkan umur dengan nilai $F = 1.16$ dan $p = 0.333$ di mana $p > 0.05$. Ini menunjukkan perbezaan umur tidak mempengaruhi persepsi mereka terhadap kualiti suasana kerja.

Keputusan : **Hipotesis nul kedua** yang menyatakan tiada perbezaan yang signifikan berdasarkan umur terhadap persepsi kualiti suasana kerja adalah **diterima**.

4.2.3 Persepsi pekerja terhadap kualiti suasana kerja berdasarkan tahap pendidikan

Analisis varians sehala (ANOVA) juga digunakan untuk menentukan sama ada terdapat perbezaan yang signifikan terhadap persepsi kualiti suasana kerja berdasarkan tahap pendidikan.

H_{o3} = Tidak wujud perbezaan yang signifikan di antara pekerja dari segi tahap pendidikan terhadap persepsi kualiti suasana kerja.

Pembolchubah		Jumlah kuasa Dua (SS)	Darjah Kebebasan	F	P
Tahap pendidikan	Antara Kumpulan	10.272	4	0.581	0.677
	Dalam Kumpulan	415.688	94		
	Jumlah	425.960	98		

Jadual 9 : Keputusan Ujian Anova Sehala Persepsi Kualiti Suasana Kerja Berdasarkan Tahap Pendidikan

Berdasarkan jadual 9, hasil analisis menunjukkan tiada perbezaan yang signifikan ke atas persepsi responden terhadap kualiti suasana kerja berdasarkan tahap pendidikan dengan nilai $F = 0.581$ dan $p = 0.677$ di mana $p > 0.05$. Ini menunjukkan bahawa tahap pendidikan tidak mempengaruhi persepsi responden terhadap kualiti suasana kerja.

Keputusan : **Hipotesis nul ketiga** yang menyatakan tiada perbezaan yang signifikan berdasarkan tahap pendidikan terhadap persepsi kualiti suasana kerja adalah **diterima**.

4.2.4 Persepsi pekerja terhadap kualiti suasana kerja berdasarkan tempoh perkhidmatan

Analisis varians sehala (ANOVA) juga digunakan untuk menentukan sama ada terdapat perbezaan yang signifikan persepsi responden terhadap kualiti suasana kerja berdasarkan tempoh perkhidmatan. Hasil analisis varians sehala yang diperolehi seperti yang terdapat dalam jadual 10.

H_{04} = Tidak wujud perbezaan yang signifikan di antara pekerja dari segi tempoh perkhidmatan terhadap persepsi kualiti suasana kerja.

Pembolehubah		Jumlah kuasa Dua (SS)	Darjah Kebebasan	F	P
Tempoh perkhidmatan	Antara Kumpulan	21.288	4	1.236	0.301
	Dalam Kumpulan	404.672	94		
	Jumlah	<u>425.960</u>	<u>98</u>		

Jadual 10 : Keputusan Ujian Anova Schala Persepsi Kualiti Suasana Kerja Berdasarkan Tempoh Perkhidmatan

Hasil analisis seperti yang terdapat dalam jadual 10 menunjukkan bahawa tiada perbezaan yang signifikan ke atas persepsi responden terhadap kualiti suasana kerja berdasarkan kepada tempoh perkhidmatan dengan nilai $F = 1.236$ dan $p = 0.301$ yang mana $p > 0.05$. Ini menunjukkan bahawa tempoh perkhidmatan tidak mempengaruhi persepsi responden terhadap kualiti suasana kerja.

Keputusan : **Hipotesis nul keempat** yang menyatakan tiada perbezaan yang signifikan berdasarkan tempoh perkhidmatan terhadap persepsi kualiti suasana kerja adalah **diterima**.

4.3 Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Persepsi Kualiti Suasana Kerja

4.3.1 Hubungan di antara pengayaan kerja dengan persepsi kualiti suasana kerja

Analisis Korelasi Pearson telah digunakan untuk menentukan sama ada terdapat perkaitan yang signifikan di antara faktor pengayaan kerja dengan persepsi pekerja terhadap kualiti suasana kerja. Jadual 11 menunjukkan hasil

analisis ujian korelasi di antara persepsi terhadap kualiti suasana kerja dengan faktor pengayaan kerja yang diperolehi.

Ho5 : Tidak wujud perkaitan yang signifikan di antara faktor pengayaan kerja dengan persepsi pekerja terhadap kualiti suasana kerja

Pembolehubah	"r"	Nilai p
Pengayaan kerja	0.313	0.002

Tahap signifikan $p < 0.01$

Jadual 11 : Ujian Korelasi Di Antara Faktor Pengayaan Kerja Dengan Persepsi Kualiti Suasana Kerja

Berdasarkan hasil seperti yang ditunjukkan dalam jadual 11, didapati terdapat perkaitan yang signifikan di antara kedua-dua pembolehubah tersebut dengan nilai $r = 0.313$, $p = 0.002$ ($p < 0.01$). Daripada nilai Korelasi Pearson r , jelas menunjukkan bahawa pengayaan kerja memberi kesan terhadap persepsi responden terhadap kualiti suasana kerja.

Keputusan : **Hipotesis nul kelima** yang menyatakan bahawa tidak wujud perkaitan yang signifikan di antara pengayaan kerja dengan persepsi pekerja terhadap kualiti suasana kerja adalah **ditolak**.

4.3.2 Hubungan di antara penyeliaan demokrasi dengan persepsi kualiti suasana kerja

Analisis Korelasi Pearson juga telah digunakan untuk menentukan sama ada terdapat perkaitan yang signifikan di antara penyeliaan demokrasi dengan persepsi pekerja terhadap kualiti suasana kerja. Hasil analisis ujian korelasi di antara kedua-dua pembolehubah seperti yang terdapat dalam jadual 12.

Ho6 : Tidak wujud perkaitan yang signifikan di antara faktor penyeliaan demokrasi dengan persepsi pekerja terhadap kualiti suasana kerja.

Pembolehubah	"r"	Nilai p
Penyeliaan demokrasi	0.280	0.005

Tahap signifikan $p < 0.01$

Jadual 12 : Ujian Korelasi Di Antara Faktor Penyeliaan Demokrasi Dengan Persepsi Kualiti Suasana Kerja

Berdasarkan hasil dalam jadual 12 terdapat perkaitan yang signifikan di antara kedua-dua pembolehubah tersebut dengan nilai $r = 0.280$, $p = 0.005$ ($p < 0.01$). Daripada nilai Korelasi Pearson r , jelas menunjukkan bahawa faktor penyeliaan demokrasi memberi kesan ke atas persepsi responden terhadap kualiti suasana kerja.

Keputusan : **Hipotesis nul keenam** yang menyatakan bahawa tidak wujud perkaitan yang signifikan di antara penyeliaan demokrasi dengan persepsi pekerja terhadap kualiti suasana kerja adalah **ditolak**.

4.3.3 Hubungan di antara penglibatan pekerja dengan persepsi kualiti suasana kerja

Analisis Korelasi Pearson juga telah digunakan untuk menentukan sama ada terdapat perkaitan yang signifikan di antara faktor penglibatan pekerja dengan persepsi kualiti suasana kerja. Hasil analisis yang diperolehi seperti yang dinyatakan dalam jadual 13.

Ho7 : Tidak wujud perkaitan yang signifikan di antara faktor penglibatan pekerja dengan persepsi pekerja terhadap kualiti suasana kerja.

Pembolehubah	"r"	Nilai p
Penglibatan pekerja	0.326	0.001
Tahap signifikan $p < 0.01$		

Jadual 13 : Ujian Korelasi Di Antara Faktor Penglibatan pekerja Dengan Persepsi Kualiti Suasana Kerja

Berdasarkan hasil dalam jadual 13, didapati terdapat perkaitan yang signifikan di antara pembolehubah bebas dengan pembolehubah bersandar dengan nilai $r = 0.326$, $p = 0.001$ ($p < 0.01$). Ini menunjukkan bahawa faktor penglibatan kerja adalah mempengaruhi persepsi responden terhadap kualiti suasana kerja.

Keputusan : **Hipotesis nul ketujuh** yang menyatakan bahawa tidak wujud perkaitan yang signifikan di antara penglibatan pekerja dengan persepsi pekerja terhadap kualiti suasana kerja adalah **ditolak**.

4.3.4 Hubungan di antara keselamatan dengan persepsi kualiti suasana kerja

Analisis Korelasi Pearson juga telah digunakan untuk menentukan sama ada terdapat perkaitan yang signifikan di antara faktor keselamatan dengan persepsi pekerja terhadap kualiti suasana kerja. Hasil analisis ujian korelasi di antara persepsi terhadap kualiti suasana kerja dengan faktor keselamatan yang diperolehi seperti yang terdapat dalam jadual 14.

Ho8 : Tidak wujud perkaitan yang signifikan di antara faktor keselamatan dengan persepsi pekerja terhadap kualiti suasana kerja

Pembolehubah	"r"	Nilai p
Keselamatan	0.438	0.000

Tahap signifikan $p < 0.01$

Jadual 14 : Ujian Korelasi Di Antara Faktor Keselamatan Dengan Persepsi Kualiti Suasana Kerja

Hasil daripada ujian korelasi seperti yang tercatat dalam jadual 14, ini menunjukkan terdapat perkaitan yang signifikan di antara kedua-dua pembolehubah tersebut dengan nilai $r = 0.483$, $p = 0.000$ yang mana $p < 0.01$. Ini bermakna faktor keselamatan memberi kesan ke atas persepsi responden terhadap kualiti suasana kerja.

Keputusan : **Hipotesis nul kelapan** yang menyatakan bahawa tidak wujud perkaitan yang signifikan di antara keselamatan dengan persepsi pekerja terhadap kualiti suasana kerja adalah **ditolak**.

4.3.5 Hubungan di antara kepuasan kerja dengan persepsi kualiti suasana kerja

Analisis Korelasi Pearson juga telah digunakan untuk menentukan sama ada terdapat perkaitan yang signifikan di antara faktor kepuasan kerja dengan persepsi pekerja terhadap kualiti suasana kerja. Hasil analisis ujian korelasi di antara persepsi terhadap kualiti suasana kerja dengan faktor kepuasan kerja yang diperolehi seperti yang terdapat dalam jadual 15.

Ho9 : Tidak wujud perkaitan yang signifikan di antara faktor kepuasan kerja dengan persepsi pekerja terhadap kualiti suasana kerja

Pembolehubah	"r"	Nilai p
Kepuasan kerja	0.515	0.000

Tahap signifikan $p < 0.01$

Jadual 15 : Ujian Korelasi Di Antara Faktor Kepuasan Kerja Dengan Persepsi Kualiti Suasana Kerja

Keputusan analisis pekali Pearson dengan nilai $r = 0.515$, $p = 0.000$ yang mana $p < 0.01$ menunjukkan terdapat perkaitan yang signifikan di antara pembolehubah bebas dengan pembolehubah bersandar (rujuk jadual 15). Hasil analisis ini menunjukkan bahawa faktor kepuasan kerja adalah mempengaruhi persepsi responden terhadap kualiti suasana kerja.

Keputusan : **Hipotesis nul kesembilan** yang menyatakan bahawa tidak wujud perkaitan yang signifikan di antara kepuasan kerja dengan persepsi pekerja terhadap kualiti suasana kerja adalah **ditolak**.

4.3.6 Hubungan di antara kemampuan pengembangan dengan persepsi kualiti suasana kerja

Analisis Korelasi Pearson juga telah digunakan untuk menentukan sama ada terdapat perkaitan yang signifikan di antara faktor kemampuan pengembangan dengan persepsi pekerja terhadap kualiti suasana kerja. Hasil analisis ujian korelasi di antara kedua-dua pembolehubah tersebut seperti dalam jadual 16.

Ho10 : Tidak wujud perkaitan yang signifikan di antara faktor kemampuan pengembangan dengan persepsi pekerja terhadap kualiti suasana kerja

Pembolehubah	"r"	Nilai p
Keselamatan	0.513	0.000

Tahap signifikan $p < 0.01$

Jadual 16 : Ujian Korelasi Di Antara Faktor Kemampuan Pengembangan Dengan Persepsi Kualiti Suasana Kerja

Hasil daripada ujian korelasi seperti yang tercatat dalam jadual 16 menunjukkan terdapat perkaitan yang signifikan di antara kedua-dua pembolehubah tersebut dengan nilai $r = 0.513$, $p = 0.000$ yang mana $p < 0.01$. Ini bermakna kemampuan pengembangan memberi kesan ke atas persepsi responden terhadap kualiti suasana kerja.

Keputusan : **Hipotesis nul kesepuluh** yang menyatakan tidak wujud perkaitan yang signifikan di antara kemampuan pengembangan dengan persepsi pekerja terhadap kualiti suasana kerja adalah **ditolak**.

4.3.7 Hubungan di antara pembangunan di dalam organisasi dengan persepsi kualiti suasana kerja

Analisis Korelasi Pearson juga telah digunakan untuk menentukan sama ada terdapat perkaitan yang signifikan di antara faktor pembangunan di dalam organisasi dengan persepsi pekerja terhadap kualiti suasana kerja. Hasil analisis ujian korelasi di antara pembolehubah bebas dengan pembolehubah bersandar seperti yang ditunjukkan dalam jadual 17.

Ho11 : Tidak wujud perkaitan yang signifikan di antara faktor pembangunan di dalam organisasi dengan persepsi pekerja terhadap kualiti suasana kerja

Pembolehubah	"r"	Nilai p
Pembangunan	0.461	0.000
Tahap signifikan $p < 0.01$		

Jadual 17 : Ujian Korelasi Di Antara Faktor Pembangunan Di Dalam organisasi Dengan Persepsi Kualiti Suasana Kerja

Berdasarkan hasil dalam jadual 17 terdapat perkaitan yang signifikan di antara kedua-dua pembolehubah tersebut dengan nilai $r = 0.461$, $p = 0.000$ ($p < 0.01$). Kesimpulannya, faktor pembangunan di dalam organisasi turut mempengaruhi persepsi responden terhadap kualiti suasana kerja.

Keputusan : **Hipotesis nul kesebelas** yang menyatakan tidak wujud perkaitan yang signifikan di antara pembangunan di dalam organisasi dengan persepsi pekerja terhadap kualiti suasana kerja adalah **ditolak**.

4.4 Analisis faktor paling dominan

Analisis Regresi Linear telah digunakan untuk menentukan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi persepsi pekerja terhadap kualiti suasana kerja. Faktor-faktor yang tidak signifikan pada aras $p < 0.05$ disingkirkan. Berdasarkan hasil kajian yang diperolehi (rujuk jadual 18) hanya tiga faktor sahaja signifikan pada aras $p < 0.05$, maka hanya faktor-faktor tersebut diambil kira. Ini menunjukkan bahawa faktor kepuasan kerja merupakan faktor yang paling dominan yang mempunyai hubungan yang kuat dalam mempengaruhi persepsi pekerja terhadap kualiti suasana kerja dengan nilai $\beta = 0.515$ dan $p = 0.000$ iaitu nilai di antara 0.50 hingga 0.69 mengikut skala hubungan Davis (rujuk jadual 2).

Pembolehubah	B	SE	Beta	t	Sig.(P)
Pengayaan kerja	-0.930	0.117	-0.320	-0.550	0.803
Penyeliaan demokrasi	-6.620	0.112	-0.660	-0.592	0.555
Penglibatan	0.180	0.089	0.184	2.033	0.450
Keselamatan	5.287	0.127	0.071	0.418	0.667
Kepuasan	0.411	0.069	0.515	5.918	0.000
Kemampuan pengembangan	0.201	0.085	0.294	2.380	0.019
Pembangunan	9.044	0.147	0.120	0.062	0.951

Tahap signifikan $p < 0.05$

Jadual 18 : Keputusan Analisis Regresi Linear

Keputusan : **Hipotesis nul keduabelas** yang menyatakan bahawa tiada faktor paling dominan dalam mempengaruhi persepsi pekerja terhadap kualiti suasana kerja adalah **ditolak**.

4.5 Perbincangan

4.5.1 Hubungan di antara faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi pekerja terhadap kualiti suasana kerja.

4.5.1.1 Pengayaan Kerja.

Keputusan analisis Korelasi Pearson dengan nilai $r = 0.313$ dan $p = 0.002$ menunjukkan perkaitan yang signifikan di antara pengayaan kerja dengan persepsi pekerja terhadap kualiti suasana kerja. Ini menunjukkan pengayaan kerja mempunyai hubungan yang sederhana kuat dengan persepsi pekerja terhadap kualiti suasana kerja (rujuk jadual 19).

Skala	Kekuatan Hubungan
0.01-0.09	Hubungan yang boleh diabaikan
0.10-0.29	Hubungan yang rendah atau tidak begitu kuat
0.30-0.49	Hubungan yang sederhana kuat
0.50-0.69	Hubungan yang kuat
0.70 ke atas	Hubungan yang sangat kuat

Jadual 19 : Magnitud Hubungan Mengikut Davis

Dapatan ini adalah selari dengan pendapat Hackman dan Oldham (dalam Bateman dan Snell, 1998), yang menyatakan bahawa sekiranya kerja direka bentuk dengan baik, maka akan menyebabkan peningkatan motivasi, kualiti prestasi tinggi, kepuasan tinggi serta rendah ketidakhadiran dan pemberhentian kerja. Ini terjadi disebabkan pekerja percaya mereka melakukan kerja yang bermakna, pekerja berasa bertanggungjawab bagaimana untuk melakukan kerja dan belajar dengan baik untuk melakukan kerja.

Dapatan kajian ini juga adalah selari dengan pendapat Friedman (dalam Rosemary Stewart, 1985), dalam kajiannya di IBM menyatakan bahawa pengayaan kerja telah menghasilkan sekaligus peningkatan pengeluaran dan moral yang lebih tinggi. Ini kerana tanggungjawab yang lebih besar menggalakkan manusia bekerja dengan lebih baik.

Hasil daripada perbincangan di atas, dapat disimpulkan bahawa pihak pengurusan TNB perlu meningkatkan elemen-elemen pengayaan kerja ke atas para pekerja. Ini mungkin pengayaan kerja yang dipraktikkan di TNB kurang berkesan. Peningkatan dalam ciri-ciri kerja utama di TNB adalah sangat efektif terhadap pengayaan kerja.

4.5.1.2 Penyeliaan Demokrasi.

Hasil kajian seperti yang ditunjukkan dalam jadual 12, nilai $r = 0.280$ dan $p = 0.005$ menunjukkan wujud hubungan yang tidak begitu kuat di antara kedua-dua pembolehubah tersebut dengan nilai pekali r di antara 0.10 hingga 0.29 (rujuk jadual 18). Namun, kedua-dua pembolehubah tersebut mempunyai kaitan yang positif. Ini bermakna peningkatan dalam tahap penyeliaan akan menyebabkan persepsi terhadap kualiti suasana kerja juga cenderung untuk meningkat.

Hasil kajian ini disokong dengan kenyataan Azman Che Omar (2001), yang menyatakan bahawa impian pengurusan tidak akan berjaya sekiranya mereka sendiri tidak merubah corak kelakuan dan gaya kepimpinan mereka ke arah pengurusan yang lebih terbuka dan bersifat

kemanusiaan yang mana pihak pengurusan atau penyelia perlu memperbaiki corak penyeliaan mereka terlebih dahulu untuk memastikan segala matlamat dan objektif organisasi dapat dicapai oleh pekerja.

Hasil kajian ini turut disokong oleh pendapat Elton Mayo (1927), melalui kajian Kesan Hawthorne menyatakan bahawa perubahan dalam gaya penyeliaan iaitu daripada gaya pengarah kepada gaya kefahaman telah meningkatkan prestasi kerja kumpulan. Ini dapat dikaitkan dengan kualiti suasana kerja kerana prestasi akan meningkat sekiranya pekerja berpuas hati terhadap kualiti suasana kerja mereka.

Satu kajian Inggeris oleh Sadler (dalam Rosemary Stewart, 1985), ke atas dua buah syarikat yang menjalankan perusahaan dalam bidang yang baru dan mula berkembang menunjukkan bahawa kebanyakan pekerja lebih menyukai gaya kepimpinan yang bersifat mesyuarah. Ini kerana para pekerja akan berasa bangga dan dihargai apabila dapat bersama-sama menyumbang idea di dalam organisasi.

Daripada perbincangan di atas dapat dirumuskan bahawa penyeliaan demokrasi mempengaruhi persepsi pekerja terhadap kualiti suasana kerja. Hasil kajian juga menunjukkan bahawa gaya penyeliaan yang dipraktikkan oleh TNB kurang berkesan dalam mempengaruhi persepsi pekerja terhadap kualiti suasana kerja. Oleh yang demikian, pihak

TBN perlu mengambil pendekatan yang baru yang lebih efektif supaya tahap kualiti suasana kerja dapat ditingkatkan.

4.5.1.3 Penglibatan Pekerja.

Hasil kajian Korelasi Pearson seperti yang ditunjukkan dalam jadual 13, nilai $r = 0.326$ dan $p = 0.001$ menunjukkan terdapat perkaitan yang signifikan di antara kedua-dua pembolehubah. Ini bermakna faktor penglibatan pekerja mempunyai perkaitan yang sederhana kuat dengan persepsi pekerja terhadap kualiti suasana kerja. Kedua-dua pembolehubah mempunyai hubungan yang positif dengan nilai pekali r menunjukkan tanda positif. Hubungan positif ini memberikan makna bahawa semakin tinggi skor penglibatan pekerja, maka semakin tinggi skor dalam persepsi pekerja terhadap kualiti suasana kerja.

Selain itu, L. Coch dan T. French (dalam Parkinson, Rustomji dan Sapre 1992), telah menjalankan pemerhatian ke atas dua kumpulan manual di kilang membuat pakaian dan mendapati bahawa kumpulan yang mempunyai penyertaan sepenuhnya adalah lebih berproduktiviti tinggi dan tahap keyakinan yang luar biasa. S. Robinowitz dan Douglas Hall (dalam kajian Jaafar Muhamad, 1999), turut menyatakan bahawa individu yang mengaku terlibat sepenuhnya dalam pekerjaannya dianggap lebih produktif dan kurang kemungkinan mereka akan berhenti kerja. Ini jelas menunjukkan hasil daripada kepuasan kerja bukan sahaja bermanfaat kepada individu tersebut, tetapi kepada organisasi juga.

Schultz dan Schultz (1990), menyokong hasil kajian ini dengan menyatakan bahawa peningkatan penglibatan pekerja dalam membuat keputusan akan meningkatkan kepuasan dan prestasi kerja di kalangan para pekerja. Secara tidak langsung, apabila seseorang pekerja berasakan dirinya dihargai oleh orang lain, pekerja terbabit akan cuba untuk mengekalkan pencapaiannya pada masa akan datang.

4.5.1.4 Keselamatan

Seperti yang ditunjukkan dalam jadual 14, ujian pekali Pearson menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan di antara kedua-dua pembolehubah dengan nilai $r = 0.438$ dan $p = 0.000$. Ini menunjukkan wujud hubungan yang sederhana kuat di antara kedua-dua pembolehubah iaitu nilai r di antara 0.30 hingga 0.49 (rujuk Magnitud Hubungan Davis). Hubungan di antara kedua-dua pembolehubah juga menunjukkan tanda positif yang bermaksud semakin tinggi skor faktor keselamatan, maka semakin tinggi persepsi pekerja terhadap kualiti suasana kerja.

Hasil kajian ini disokong oleh pendapat Poon (1994), yang menyatakan bahawa pekerja dapat bekerja dengan lebih cekap dan produktif dalam suasana kerja yang selamat. Ini kerana pekerja tidak perlu bimbang dan was-was dengan sebarang bahaya semasa melakukan kerja.

Hasil kajian ini turut di sokong oleh teori Keperluan Maslow yang menyatakan bahawa keperluan keselamatan perlu dicapai terlebih

dahulu untuk mencapai kepuasan pada peringkat seterusnya. Seperti yang diketahui, keperluan keselamatan seperti perlindungan daripada kemalangan, ganti rugi, saraan hidup dan sebagainya merupakan peringkat kedua dalam Hirarki Keperluan Maslow.

Keselamatan pekerja di TNB memberi pengaruh yang sederhana kuat ke atas persepsi mereka terhadap kualiti suasana kerja. Seperti yang telah dibincangkan sebelum ini, keselamatan mempunyai hubungan yang signifikan dengan persepsi pekerja terhadap kualiti suasana kerja. Ini bermakna pekerja-pekerja TNB mempunyai reaksi positif terhadap keselamatan mereka, sekaligus terhadap kualiti suasana kerja mereka.

4.5.1.5 Kepuasan Kerja

Hasil kajian Korelasi Pearson di antara kepuasan kerja dengan persepsi pekerja terhadap kualiti suasana kerja seperti yang ditunjukkan dalam jadual 15. Nilai $r = 0.515$ dan $p = 0.000$ menunjukkan terdapat perkaitan yang signifikan di antara kedua-dua pembolehubah. Ini bermakna faktor kepuasan kerja mempunyai perkaitan yang kuat dengan persepsi pekerja terhadap kualiti suasana kerja. Kedua-dua pembolehubah mempunyai hubungan yang positif dengan nilai pekali r menunjukkan tanda positif. Hubungan positif ini memberikan makna bahawa semakin tinggi skor kepuasan kerja, maka semakin tinggi skor dalam persepsi pekerja terhadap kualiti suasana kerja.

Dapatan ini selaras dengan pendapat Mohd Yusof Haji Othman (2000), yang menyatakan bahawa kepuasan kerja tidak semestinya terletak pada upah atau gaji yang diperolehi sahaja, tetapi jauh daripada itu seperti kepuasan emosi, kerohanian, moral dan juga sejauh mana pekerja tersebut berasa puas untuk berkhidmat dengan sesebuah organisasi. Ini bermakna pihak pengurusan atau organisasi perlu memberikan perhatian tidak hanya tertumpu kepada soal kewangan semata-mata, tetapi perlu menekankan ganjaran bukan kewangan seperti penghargaan, pengiktirafan dan sebagainya.

Hasil penyelidikan daripada pengkaji lepas juga (Smart et al., 1986 dalam Gayle Avery dan Ellen Baker, 1990), menunjukkan bahawa kepuasan kerja mempunyai hubungan yang positif di antara kesesuaian jenis personaliti individu dengan persekitaran kerja mereka. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah bergantung kepada individu itu sendiri.

Berdasarkan kepada perbincangan di atas dan hasil kajian-kajian lepas, jelas menunjukkan bahawa kepuasan kerja merupakan satu faktor penting yang perlu diberikan perhatian oleh pihak pengurusan TNB. Hasil kajian juga mendapati bahawa kepuasan kerja di kalangan pekerja TNB adalah memuaskan.

4.5.1.6 Kemampuan Pengembangan

Seperti yang ditunjukkan dalam jadual 16, nilai $r = 0.513$ dan $p = 0.000$ yang mana menunjukkan hubungan yang kuat di antara faktor kemampuan pengembangan dengan persepsi pekerja terhadap kualiti suasana kerja dengan nilai pekali Pearson di antara 0.50 hingga 0.69 (rujuk jadual 19). Kedua-dua pembolehubah juga menunjukkan tanda positif yang menunjukkan bahawa faktor kemampuan pengembangan mempengaruhi persepsi pekerja terhadap kualiti suasana kerja.

Hasil kajian ini adalah selaras dengan kenyataan Wolfe dan Kolb (1991), yang berpendapat bahawa pembangunan kerjaya individu melibatkan seluruh kehidupan pekerja, bukan terhad kepada pekerjaan itu sahaja yang mana merangkumi kehendak, keupayaan, potensi, keseronokan, kebimbangan, tanggapan dan sebagainya. Ini bermakna kemampuan pengembangan bukan setakat untuk memenuhi keperluan pekerjaan pekerja, tetapi juga seluruh perasaan pekerja.

Hasil kajian ini mendapati bahawa faktor kemampuan pengembangan memberi pengaruh yang besar terhadap persepsi pekerja TNB terhadap kualiti suasana kerja mereka. Dapatan kajian ini turut disokong dengan kenyataan Sidek Mohd Noah (2002), yang menyatakan bahawa peluang kenaikan pangkat merupakan peluang untuk memajukan atau meningkatkan diri dari satu peringkat ke satu peringkat yang lebih tinggi. Sudah menjadi lumrah, setiap pekerja menginginkan peluang untuk memajukan diri ke peringkat yang lebih tinggi.

4.5.1.7 Pembangunan Di Dalam Organisasi Sebagai Individu Unik

Seperti yang ditunjukkan dalam jadual 17, nilai $r = 0.461$ dan $p = 0.000$ yang mana menunjukkan hubungan yang sederhana kuat di antara faktor pembangunan di dalam organisasi sebagai individu unik dengan persepsi pekerja terhadap kualiti suasana kerja dengan nilai pekali Pearson di antara 0.30 hingga 0.49 (rujuk Magnitud Hubungan Davis). Tanda positif yang diperolehi menunjukkan bahawa wujud hubungan di antara kedua-dua pembolehubah bebas dan bersandar yang bermakna sekiranya skor pembolehubah bebas meningkat, maka skor pembolehubah bersandar turut meningkat.

Kajian ini disokong dengan kenyataan Barney dan Griffin (1992), yang menyatakan bahawa pembangunan merupakan pembelajaran tentang kemahiran yang diperlukan pada masa sekarang dan pada masa akan datang. Ini bermakna para pekerja perlu sentiasa meningkatkan aspek pembangunan dalam diri mereka dari masa ke semasa supaya mereka tidak ketinggalan dalam arus perubahan dalam organisasi.

Daripada hasil kajian juga, dapat dirumuskan bahawa aspek pembangunan di TNB tidak begitu berkesan. Ini berkemungkinan pembangunan yang telah dijalankan di TNB bersifat untuk masa sekarang, tetapi tidak untuk dalam jangka masa panjang. Program latihan dan pembangunan yang berterusan dan efektif mampu membantu pekerja meningkatkan pembangunan mereka, sekaligus dapat meningkatkan persepsi mereka terhadap kualiti suasana kerja.

4.6 Kesimpulan

Jadual 20 menunjukkan hasil dapatan kajian yang diperolehi berhubung dengan hipotesis secara keseluruhannya.

	Hipotesis	Kaedah pengujian	Keputusan
Ho1	Tidak wujud perbezaan yang signifikan antara pekerja lelaki dan pekerja perempuan dari segi persepsi mereka terhadap kualiti suasana kerja.	Ujian-T	Diterima
Ho2	Tidak wujud perbezaan yang signifikan di antara pekerja dari segi umur terhadap persepsi kualiti suasana kerja.	ANOVA	Diterima
Ho3	Tidak wujud perbezaan yang signifikan di antara pekerja dari segi tahap pendidikan terhadap persepsi kualiti suasana kerja.	ANOVA	Diterima
Ho4	Tidak wujud perbezaan yang signifikan di antara pekerja dari segi tempoh perkhidmatan terhadap persepsi kualiti suasana kerja.	ANOVA	Diterima
Ho5	Tidak wujud perkaitan yang signifikan di antara faktor pengayaan kerja dengan persepsi pekerja terhadap kualiti suasana kerja	Korelasi Pearson	Ditolak
Ho6	Tidak wujud perkaitan yang signifikan di antara faktor penyeliaan demokrasi dengan persepsi pekerja terhadap kualiti suasana kerja.	Korelasi Pearson	Ditolak
Ho7	Tidak wujud perkaitan yang signifikan di antara faktor penglibatan pekerja dengan persepsi pekerja terhadap kualiti suasana kerja.	Korelasi Pearson	Ditolak
Ho8	Tidak wujud perkaitan yang signifikan di antara faktor keselamatan dengan persepsi pekerja terhadap kualiti suasana kerja	Korelasi Pearson	Ditolak
Ho9	Tidak wujud perkaitan yang signifikan di antara faktor kepuasan kerja dengan persepsi pekerja terhadap kualiti suasana kerja	Korelasi Pearson	Ditolak
Ho10	Tidak wujud perkaitan yang signifikan di antara faktor kemampuan pengembangan dengan persepsi pekerja terhadap kualiti suasana kerja	Korelasi Pearson	Ditolak
Ho11	Tidak wujud perkaitan yang signifikan di antara faktor pembangunan di dalam organisasi dengan persepsi pekerja terhadap kualiti suasana kerja	Korelasi Pearson	Ditolak
Ho12	Tiada faktor dominan yang mempengaruhi persepsi pekerja terhadap kualiti suasana kerja	Regrasi linear	Ditolak

Jadual 20 : Keputusan Ujian Secara Keseluruhan

BAB 5

RINGKASAN, RUMUSAN DAN CADANGAN

5.0 Pengenalan

Perbincangan dengan lebih lanjut dan juga rumusan tentang kajian yang telah dijalankan diterangkan dalam bab ini. Dimulakan dengan ringkasan bab, diikuti dengan rumusan secara terperinci dan seterusnya cadangan.

5.1 Ringkasan Bab

Kajian ini telah dijalankan di Tenaga Nasional Berhad (TNB), Alor Setar, Kedah. Tajuk kajian ini ialah faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi pekerja terhadap kualiti suasana kerja. Kajian ini dijalankan bagi mencapai tiga belas objektif khusus. Kajian ini dijalankan melalui kaedah borang soal selidik ke atas 99 daripada 300 orang responden.

Bab satu dalam kajian ini menghuraikan secara keseluruhan tentang latar belakang kajian, pernyataan masalah, objektif kajian, kerangka konseptual, hipotesis, definisi istilah, kepentingan kajian dan juga limitasi kajian. Tujuan utama dalam kajian ini ialah untuk menentukan persepsi pekerja-pekerja TNB terhadap kualiti suasana kerja di organisasi berkenaan.

Bab dua menerangkan dengan lebih lanjut tentang penulisan semula kajian. Terdiri daripada teori-teori yang berkaitan dengan kajian, konsep-konsep serta pendapat daripada pengkaji-pengkaji terdahulu. Dimulakan dengan kajian terdahulu tentang teori, persepsi, kualiti suasana kerja dan akhirnya faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi kualiti suasana kerja iaitu pengayaan kerja, penyeliaan demokrasi,

penglibatan pekerja, keselamatan, kepuasan kerja, kemampuan pengembangan serta pembangunan di dalam organisasi.

Bab tiga pula menerangkan tentang metodologi yang digunakan dalam kajian. Kajian ini dijalankan dalam bentuk korelasi untuk menentukan perkaitan di antara pembolehubah bebas dengan pembolehubah bersandar. Ujian-T digunakan untuk menentukan perbezaan persepsi pekerja terhadap kualiti suasana kerja berdasarkan jantina, manakala analisis varians sehalu digunakan untuk menentukan perbezaan persepsi pekerja berdasarkan faktor umur, tahap pendidikan dan juga tempoh perkhidmatan.

Bab empat membincangkan hasil dapatan kajian yang diperolehi daripada analisis data. Responden terdiri daripada 55 pekerja lelaki dan 44 pekerja perempuan. Hampir sebahagian daripada responden berumur melebihi 46 tahun dan telah berkhidmat selama 21 tahun. Dari segi tahap pendidikan pula, peratusan yang tertinggi terdiri daripada responden yang mendapat pendidikan ke peringkat SPM.

Hasil analisis juga menunjukkan perbezaan jantina, umur, tahap pendidikan dan tempoh perkhidmatan tidak mempengaruhi persepsi responden terhadap kualiti suasana kerja. Maka secara kesimpulannya Ho1, Ho2, Ho3 dan Ho4 adalah diterima.

5.2 Rumusan Terperinci Dapatan Kajian

Sampel terdiri dari 99 orang responden daripada jumlah populasi seramai 300 orang. Responden juga merupakan kakitangan bukan pengurusan yang terdiri daripada 55 (55.6%) pekerja lelaki dan 44 (44.4%) pekerja perempuan. Ini menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan ketara dari segi bilangan di antara responden lelaki dengan

perempuan. Selain itu, hasil kajian juga menunjukkan bilangan responden yang paling ramai ialah berumur melebihi 46 tahun iaitu seramai 32 orang (32.6%), diikuti dengan responden yang berumur 41-45 tahun seramai 26 orang (26.3%), 21-25 tahun seramai 21 orang (21.2%), 36-40 tahun seramai 11 orang (11.1%), 31-35 tahun seramai 7 orang (7%) dan 26-30 tahun seramai 2 orang (2%).

Dari segi tahap pendidikan pula, hampir sebahagian daripada responden mendapat pendidikan ke peringkat Sijil Pelajaran Malaysia (SPM) iaitu seramai 45 orang (45.5%). Selebihnya hingga ke peringkat ijazah seramai 17 orang (17.2%), Sijil tinggi Pelajaran Malaysia (STPM) seramai 14 orang (14.1%), diploma seramai 13 orang (13.1%) dan Peperiksaan Menengah Rendah (PMR) seramai 10 orang (10.1%). Ini menunjukkan majoriti responden menerima tahap pendidikan sehingga ke peringkat SPM.

Dari aspek tempoh perkhidmatan pula, rata-rata responden telah berkhidmat melebihi 21 tahun iaitu seramai 42 orang (42.5%). 19 orang responden (19.2%) telah berkhidmat selama 1 hingga 5 tahun, 14 orang (14.1%) telah berkhidmat di antara 11 hingga 15 tahun, 13 orang (13.1%) telah berkhidmat di antara 6 hingga 10 tahun dan selebihnya 11 orang (11.1%) telah berkhidmat di antara 16 hingga 20 tahun.

Kajian juga mendapati bahawa tiada perbezaan yang signifikan di antara faktor demografi seperti jantina, umur, tahap pendidikan dan tempoh perkhidmatan ke atas persepsi mereka terhadap kualiti suasana kerja. Hasil kajian melalui Ujian-T menunjukkan tiada perbezaan yang signifikan di antara jantina lelaki dan perempuan dengan $t = 28.78$, $p = 0.839$. Manakala hasil analisis varians sehala pula menunjukkan

tiada perbezaan yang signifikan di antara faktor umur, tahap pendidikan dan tempoh perkhidmatan dengan persepsi pekerja terhadap kualiti suasana kerja dengan nilai masing-masing; $F = 1.16$ dan $p = 0.333$, $F = 0.581$ dan $p = 0.677$ serta $F = 1.236$ dan $p = 0.301$ yang mana $p > 0.05$.

Hasil kajian melalui analisis korelasi Pearson juga mendapati bahawa terdapat perkaitan yang signifikan di antara faktor pengayaan kerja ($r = 0.313$, $p = 0.002$), penyeliaan demokrasi ($r = 0.280$, $p = 0.005$), penglibatan pekerja ($r = 0.326$, $p = 0.001$), keselamatan ($r = 0.438$, $p = 0.000$), kepuasan kerja ($r = 0.515$, $p = 0.000$), kemampuan pengembangan ($r = 0.513$, $p = 0.000$) dan pembangunan di dalam organisasi ($r = 0.461$, $p = 0.000$) terhadap persepsi kualiti suasana kerja di mana $p < 0.01$. Manakala faktor kepuasan kerja merupakan faktor paling dominan dalam mempengaruhi persepsi pekerja terhadap kualiti suasana kerja dengan nilai $\beta = 0.515$ dan $p = 0.000$.

5.3 Cadangan

Berdasarkan hasil dan rumusan tersebut, beberapa cadangan diberikan kepada pihak organisasi, pengamal sumber manusia dan juga pengkaji-pengkaji akan datang.

5.3.1 Pihak organisasi

Hasil kajian mendapati bahawa terdapat perkaitan yang signifikan di antara pengayaan kerja, penyeliaan demokrasi, penglibatan pekerja, keselamatan, kepuasan kerja, kemampuan pengembangan dan pembangunan di dalam organisasi terhadap persepsi kualiti suasana kerja. Oleh yang demikian, pihak organisasi perlu memastikan kesemua faktor-faktor ini dapat dipenuhi.

Berdasarkan hasil kajian tersebut juga beberapa cadangan telah dikenal pasti.

Antaranya seperti berikut :

- ❖ Melibatkan semua pekerja dalam menentukan matlamat dan objektif organisasi supaya mereka berasa diri mereka diperlukan dalam organisasi.
- ❖ Memberikan kebebasan kepada pekerja menentukan sendiri bagaimana mereka harus melakukan kerja. Ini kerana pekerja akan lebih bertanggungjawab apabila mereka terlibat sepenuhnya dalam kerja mereka.
- ❖ Menggalakkan pekerja menyertai program latihan dari masa ke semasa dan memastikan pekerja memindahkan aspek yang mereka pelajari ke atas kerja mereka.
- ❖ Mewujudkan suasana mesra di antara pihak pengurusan atasan dengan pekerja bawahan supaya semangat kekitaan dapat diwujudkan dan mengurangkan jurang perbezaan di antara kedua-duanya.

5.3.2 Pengamal Sumber Manusia

Pengamal sumber manusia seharusnya memberikan perhatian bukan sahaja kepada aspek kewangan. Tetapi aspek bukan kewangan yang merupakan salah satu elemen penting dalam pekerjaan. Pengamal sumber manusia perlu menggalakkan organisasi memberikan penekanan terhadap kualiti suasana kerja untuk memastikan organisasi mencapai matlamat yang telah ditetapkan.

5.3.3 Pengkaji akan datang

Pengkaji-pengkaji akan datang disarankan agar menjalankan kajian dengan lebih lanjut dengan menjurus kepada faktor-faktor lain seperti taraf perkahwinan, jawatan, ganjaran dan sebagainya. Ini berkemungkinan turut mempunyai kaitan dengan persepsi pekerja terhadap kualiti suasana kerja.

Selain itu, kajian juga perlu dijalankan ke atas semua peringkat iaitu eksekutif dan bukan eksekutif. Dengan ini mungkin terdapat pandangan yang berbeza di antara pekerja di kalangan bukan eksekutif dengan pekerja di kalangan eksekutif.

Pengkaji-pengkaji pada masa akan datang juga boleh membuat kajian ini dengan membuat perbandingan antara pekerja dalam sektor swasta dengan pekerja dalam sektor kerajaan. Ini kerana pekerja dalam sektor swasta dikatakan lebih mencabar daripada pekerja dalam sektor kerajaan. Ini mungkin memberikan pandangan yang berbeza ke atas persepsi pekerja terhadap kualiti suasana kerja.

BIBLIOGRAFI

- Ahmad Mahdzan Ayob (1992). *Kaedah Penyelidikan Sosioekonomi*. Kuala Lumpur : Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Avery, Gayle dan Baker, Allen (1990). *Psychology at Work*. 2nd edition. Australia : Pentice Hall.
- Azman Che Omar (2001). *Pengurusan di Malaysia : Dari Perspektif Islam*. Kuala Lumpur : Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Bateman Thomas S. dan Snell Scott A. (1998). *Management : Building Competitive Advantage* .4th Edition.
- Cheah Li Yean (1998). *Persepsi Doktor dan Jururawat Terhadap Kehidupan Bekerja yang Berkualiti : Satu kajian Kes di Hospital Umum Sarawak Kuching*. Latihan Ilmiah Sarjana Muda yang tidak diterbitkan. Kuching: Universiti Malaysia Sarawak.
- Fein, Mithell (1987). *The Productivity Sourcebook*. Edited by Beatty, Richard W., Bernardin, H. John dan Nickel, James E. Massachusetts : Human Resource Development Press Amherst.
- Goetsch, David L., (2002). *Occupational Safety and Health : for Technologist, Engineers, and Managers*. 4th Edition. New Jersey : Prentice Hall.
- Jaafar Muhamad (1999). *Kelakuan Organisasi*. Edisi ketiga. Kuala Lumpur : Leeds Publication.
- Johns, Gary (1992). *Organization Behavior : Understanding Life at Work*. 3rd Edition. Concordia University: Harper Collins Publishers.
- Juhary Ali (1995). *Asas Pengurusan : Siri Edisi Awal*. Pulau Pinang : Universiti Sains Malaysia.
- Kast E. Frement dan Rosenzweig, James E. (1985). *Organization and Management: A Systems and Contingency Approach*. 4th Edition. McGraw-Hill international editions.

- McShane, Steven L. dan Glinow, Mary Ann You (2000). *Organization Behavior : Emerging Realities for the Workplace Revolution*. Irwin McGraw-Hill.
- Mohd. Majid Konting. (1990). Kaedah penyelidikan pendidikan. Kuala Lumpur : Dewan Bahasa Dan Pustaka.
- Mohd Yusof Othman (2000). Menjejak Kualiti Menjana Kecemerlangan. Kuala Lumpur : Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Mumtaz Begam Hj Abdul Kadir, Norasiken Bakar dan Norhayatee Ismail (2002). Kualiti Dalam Pengurusan Sumber Manusia. Fajar Bakti Sdn. Bhd.
- Nickson R. W. (1990). Bagaimana Menjadi Pengurus Yang Berjaya : Pendekatan Hubungan Kemanusiaan. Kuala Lumpur : Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Norhayah Zulkifli et al.. (1999). Modul Pengurusan Perniagaan : Program Matrikulasi Kementerian Pendidikan Malaysia.
- Normala Ismail (2003). Persepsi Pekerja Sokongan Terhadap Penggunaan Komputer Dalam Melaksanakan Tugas. Satu Kajian di Universiti Malaysia Sarawak. Latihan Ilmiah Sarjana Muda yang tidak diterbitkan. Kuching : Universiti Malaysia Sarawak.
- Norsiah Abdul Manan (2003). Persepsi Pelajar PKPG Terhadap Keberkesanan Pembelajaran. Satu kajian di Universiti Malaysia Sarawak. Latihan Ilmiah Sarjana Muda yang tidak diterbitkan. Kuching : Universiti Malaysia Sarawak.
- Ott, Steven J. (1989). *Classic Reading in Organizational Behavior*. Carlifornia : Wadsworth Publishing Company.
- Parkinson C. Northcote dan Rustomji M. K. (1992). Kenyataan Dalam Pengurusan. Kuala Lumpur : Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Poon, June M. L. (1994). Pengurusan Sumber Manusia. Kuala Lumpur : Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary (2002). *Management* : International Edition. 7th Edition. New Jersey : Prentice Hall.

Rosidah Azeh (2003). *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Latihan*. Satu kajian di Radio Televisyen Malaysia Kuching, Sarawak. Latihan Ilmiah Sarjana Muda yang tidak diterbitkan. Kuching : Universiti Malaysia Sarawak.

Schultz, Duane P. dan Schult, Syedney Ellen (1990). *Psychology and Industrial Today : An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. 5th Edition. New York : Macmillan Publishing Company.

Sidek Mohd Noah (2002). *Reka Bentuk Penyelidikan : Falsafah, Teori dan Praktis*. Selangor : Universiti Putra Malaysia.

Stewart, Rosemary (1985). *Hakikat Organisasi*. Kuala Lumpur : Dewan Bahasa dan Pustaka.

Syed Othman Alhabshi dan Hamiza Ibrahim (1998). *Pengurusan dan Pentadbiran : Mencapai Kecemerlangan Melalui Nilai*.

Tembun Ghani, Raduwan Saferwan dan Joseph Paul (1985). *Kumpulan Kawalan Mutu (QCC) : Falsafah, Pendekatan dan Kaedah*. Kuala Lumpur : Dewan Bahasa dan Pustaka

Wolfe, Donald M. dan Kolb David A. (1991). *The Organizational Behavior Reader*. 5th Edition. New Jersey : Prentice Hall.

LAMPIRAN



Tuan / Puan ,

Kajian Terhadap “Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Persepsi Pekerja Terhadap Kualiti Suasana Kerja”.

Saya merupakan pelajar tahun akhir Program Pembangunan Sumber Manusia, Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia dari Universiti Malaysia Sarawak (UNIMAS). Terima Kasih kerana kesudian mengambil bahagian di dalam kajian ini. Kajian ini dijalankan untuk memenuhi syarat kursus KMF 3106, Projek Tahun Akhir di Fakulti. Borang soal selidik ini adalah untuk mendapatkan maklum balas anda mengenai kajian ini. Saya berbesar hati sekiranya tuan / puan dapat meluangkan masa untuk menjayakan kajian ini. Pandangan anda sangat berharga untuk menjayakan kajian ini. Segala maklumat yang anda berikan dalam borang soal selidik ini akan dianggap rahsia dan identiti akan dilindungi.

Terima kasih sekali lagi di atas penyertaan anda dalam menjayakan kajian ini.

Yang benar,

.....
(Norhayati Binti Mohd Yusoff)
Pelajar Tahun Akhir Unimas

Disokong oleh,

.....
(En. Roslan Ali)
Penyelia Projek Tahun Akhir

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PERPEPSI PEKERJA
TERHADAP KUALITI SUASANA KERJA DI TENAGA NASIONAL
BERHAD, ALOR SETAR, KEDAH.**

Borang soal selidik ini mengandungi soalan – soalan yang mempunyai kaitan dengan tajuk di atas. Borang ini terbahagi kepada tiga bahagian iaitu Bahagian A, Bahagian B dan Bahagian C. Bahagian A berkaitan dengan latar belakang responden manakala bahagian B berkaitan dengan faktor – faktor yang mempengaruhi persepsi responden dan bahagian C berkenaan persepsi pekerja terhadap kualiti suasana kerja di TNB Alor Setar, Kedah.

Bahagian A: Latar Belakang Responden

ARAHAN: Sila tandakan (✓) pada ruang yang telah disediakan.

- | | | | |
|------------------------|---|------------------|-----|
| 1. Jantina | : | Lelaki | () |
| | | Perempuan | () |
| 2. Umur | : | 21 – 25 Tahun | () |
| | | 26 – 30 Tahun | () |
| | | 31 – 35 Tahun | () |
| | | 36 – 40 Tahun | () |
| | | 41 – 45 Tahun | () |
| | | 46 Tahun Ke Atas | () |
| 3. Tahap Pendidikan | : | SPM | () |
| | | STPM | () |
| | | Diploma | () |
| | | Ijazah | () |
| 4.Tempoh Perkhidmatan: | | 1 – 5 Tahun | () |
| | | 6 – 10 Tahun | () |
| | | 11 – 15 Tahun | () |
| | | 16 – 20 Tahun | () |
| | | 21 Tahun Ke Atas | () |

Bahagian B: Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Persepsi Pekerja Terhadap Kualiti Suasana Kerja dalam TNB Alor Setar, Kedah.

ARAHAN: Anda diminta untuk menjawab soalan-soalan yang dikemukakan dengan menandakan jawapan pada ruang yang telah disediakan yang terdiri daripada skala yang telah ditetapkan seperti berikut:

1 = Sangat Tidak setuju 2 = Tidak Setuju 3 = Setuju 4 = Sangat Setuju

Pengaruh Pengayaan Kerja kepada persepsi pekerja terhadap Kualiti Suasana Kerja di TNB		Skala			
1.	Saya diberikan sedikit kebebasan dan autoriti dalam melaksanakan kerja	(1)	(2)	(3)	(4)
2.	Saya diberitahu tentang laporan perkembangan organisasi	(1)	(2)	(3)	(4)
3.	Saya diberikan galakan untuk melakukan tugas yang lebih mencabar	(1)	(2)	(3)	(4)
4.	Saya terikat dengan kawalan penyelia dalam melaksanakan tugas	(1)	(2)	(3)	(4)
5.	Saya diberikan tugas yang khusus dan saya mahir dalam tugas tersebut	(1)	(2)	(3)	(4)
6.	Saya tidak suka bekerja dalam kumpulan	(1)	(2)	(3)	(4)
7.	Saya menjalankan tugas saya dengan cekap	(1)	(2)	(3)	(4)

Pengaruh Penyeliaan Demokrasi kepada persepsi pekerja terhadap Kualiti suasana Kerja di TNB		Skala			
1.	Saya bebas untuk memilih rakan sekerja	(1)	(2)	(3)	(4)
2.	Saya bebas untuk mengemukakan pendapat	(1)	(2)	(3)	(4)
3.	Saya tidak dibenarkan melakukan kerja mengikut cara saya sendiri	(1)	(2)	(3)	(4)
4.	Kesediaan penyelia mendengar pendapat adalah sangat penting bagi saya	(1)	(2)	(3)	(4)
5.	Saya mempunyai hubungan yang baik dengan penyelia	(1)	(2)	(3)	(4)

Pengaruh Penglibatan Pekerja kepada persepsi pekerja terhadap Kualiti Suasana Kerja di TNB		Skala			
1.	Penglibatan pekerja merupakan aspek penting bagi saya	(1)	(2)	(3)	(4)
2.	Bagi saya penglibatan pekerja menggalakkan lagi perkongsian idea.	(1)	(2)	(3)	(4)
3.	Melalui perkongsian idea yang digunakan, saya dapat memperolehi pengetahuan yang baru dari orang lain.	(1)	(2)	(3)	(4)
4.	Saya merasa bangga dan dihargai apabila pihak pengurusan menerima pendapat saya	(1)	(2)	(3)	(4)
5.	Saya berpendapat bahawa penglibatan pekerja tidak mendatangkan sebarang manfaat.	(1)	(2)	(3)	(4)

1 = Sangat Tidak setuju 2 = Tidak Setuju 3 = Setuju 4 = Sangat Setuju

Pengaruh Keselamatan di Tempat Kerja kepada persepsi pekerja terhadap Kualiti Suasana Kerja di TNB		Skala			
1.	Pihak pengurusan menyediakan pakaian perlindungan (PPE) yang baik sekiranya saya melakukan tugas-tugas yang bahaya,	(1)	(2)	(3)	(4)
2.	Saya berasa tidak selamat apabila berada di tempat kerja	(1)	(2)	(3)	(4)
3.	Pihak pengurusan sangat mengambil berat aspek keselamatan pekerja	(1)	(2)	(3)	(4)
4.	Pihak pengurusan memberikan latihan yang mencukupi tentang aspek keselamatan	(1)	(2)	(3)	(4)
5.	Prosedur dan polisi keselamatan ditampal di setiap sudut pejabat	(1)	(2)	(3)	(4)

Pengaruh Kepuasan Kerja kepada persepsi pekerja terhadap Kualiti Suasana Kerja di TNB		Skala			
1.	Saya sentiasa berpuas hati terhadap tugas saya	(1)	(2)	(3)	(4)
2.	Saya sentiasa bersemangat dalam melakukan tugas saya	(1)	(2)	(3)	(4)
3.	Saya sentiasa menjalankan tugas dengan cekap	(1)	(2)	(3)	(4)
4.	Tugas yang saya lakukan memberi tekanan kepada saya	(1)	(2)	(3)	(4)
5.	Kepuasan kerja merupakan aspek penting bagi saya	(1)	(2)	(3)	(4)
6.	Saya tidak berminat dengan tugas saya	(1)	(2)	(3)	(4)
7.	Dalam organisasi, kami menggunakan amalan kerja yang selamat	(1)	(2)	(3)	(4)

Pengaruh Pembangunan Dalam Organisasi kepada persepsi pekerja terhadap Kualiti Suasana Kerja Di TNB		Skala			
1.	Saya diberikan peluang untuk meningkatkan kemahiran dan pengetahuan dalam tugas saya	(1)	(2)	(3)	(4)
2.	Pengkhususan kerja yang diberikan membantu saya untuk terus maju dalam tugas saya	(1)	(2)	(3)	(4)
3.	Saya tidak berminat dengan program latihan dan pembangunan yang disediakan oleh organisasi	(1)	(2)	(3)	(4)
4.	Pihak pengurusan sentiasa menyediakan latihan dan pembelajaran kepada saya untuk memajukan kerjaya saya	(1)	(2)	(3)	(4)
5.	Pihak pengurusan sentiasa mengambil berat terhadap perkembangan kerjaya saya seperti memberi tugas yang lain di samping tugas utama	(1)	(2)	(3)	(4)

Pengaruh Kemampuan Pengembangan kepada persepsi pekerja terhadap Kualiti Suasana Kerja Di TNB		Skala			
1.	Pekerja mendapat pengiktirafan apabila menunjukkan prestasi cemerlang	(1)	(2)	(3)	(4)
2.	Organisasi menyediakan peluang kenaikan pangkat kepada pekerja	(1)	(2)	(3)	(4)
3.	Kerja yang saya lakukan tidak mempunyai prospek kerjaya pada masa akan datang	(1)	(2)	(3)	(4)

4.	Saya rasa kerja yang saya lakukan adalah terjamin	(1)	(2)	(3)	(4)
5.	Pihak organisasi tidak memahami kehendak atau cita-cita saya dalam kerjaya	(1)	(2)	(3)	(4)

Bahagian C: Persepsi Pekerja terhadap Kualiti Suasana Kerja di TNB

ARAHAN: Anda diminta untuk menjawab soalan-soalan yang dikemukakan dengan menanda pada ruang yang telah disediakan yang terdiri daripada skala yang telah ditetapkan.

Skala adalah seperti yang berikut:

1 = Sangat Tidak setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Setuju

4 = Sangat Setuju

Persepsi pekerja terhadap Kualiti Suasana Kerja di TNB		Skala			
1.	Saya berasa bahawa suasana kerja di TNB adalah bagus	(1)	(2)	(3)	(4)
2.	Bagi saya, kualiti suasana kerja kurang penting berbanding ganjaran (gaji)	(1)	(2)	(3)	(4)
3.	Saya berpendapat bahawa kualiti suasana kerja amat penting dalam meningkatkan prestasi pekerja	(1)	(2)	(3)	(4)
4.	Pada pendapat saya, pihak pengurusan tidak begitu menitikberatkan soal kualiti suasana kerja	(1)	(2)	(3)	(4)
5.	Saya berpuas hati dengan kualiti suasana kerja di TNB	(1)	(2)	(3)	(4)