



Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia

**KEADILAN DISTRIBUTIF MEMPENGARUHI
PERHUBUNGAN ANTARA REKABENTUK SISTEM
PAMPASAN DAN PRESTASI KERJA**

Muhd Nurazuar Bin Mohammad Razmi

Sarjana Muda Sains dengan Kepujian
(Pembangunan Sumber Manusia)
2005

HD
58.7
M952
2005



Keadilan Distributif Mempengaruhi Perhubungan Antara Rekabentuk Sistem

Pampasan dan Prestasi Kerja

Oleh:

Muhd Nurazuar Bin Mohammad Razmi

Projek ini merupakan salah satu keperluan untuk
Ijazah Sarjana Muda Sains dengan Kepujian (Pembangunan Sumber Manusia)
Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia
Universiti Malaysia Sarawak

2005

UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK

BORANG PENGESAHAN STATUS TESIS

**KEADILAN DISTRIBUTIF MEMPENGARUHI PERHUBUNGAN ANTARA
REKABENTUK SISTEM PAMPASAN KERJA**

SESI PENGAJIAN : 2003-2005

Saya MUHD NURAZUAR BIN MOHAMMAD RAZMI mengaku membenarkan tesis bagi Ijazah Sarjana Muda ini disimpan di Pusat Khidmat Maklumat Akademik, Universiti Malaysia Sarawak dengan syarat-syarat kegunaan seperti berikut:

1. Tesis adalah hak milik Universiti Malaysia Sarawak
2. Pusat Khidmat Maklumat Akademik, Universiti Malaysia Sarawak dibenarkan membuat salinan untuk tujuan pengajian sahaja
3. Pusat Khidmat Maklumat Akademik, Universiti Malaysia Sarawak dibenarkan membuat pendigitan untuk membangunkan Pangkalan Data Kandungan Tempatan
4. Pusat Khidmat Maklumat Akademik, Universiti Malaysia Sarawak dibenarkan membuat salinan tesis ini sebagai bahan pertukaran antara institusi pengajian tinggi
5. Sila tandakan (✓)

SULIT (mengandungi maklumat yang berdarjah keselamatan atau kepentingan seperti termaktub di dalam AKTA RAHSIA RASMI 1972)

TERHAD (Mengandungi maklumat Terhad yang telah ditentukan oleh organisasi/badan di mana penyelidikan dijalankan)

TIDAK TERHAD

(TANDATANGAN PENULIS)

No 249, Jalan Melor,
Felda Kemahang 3,
17510 Tanah Merah,
Kelantan.

Tarikh: 25-5-05

Disahkan oleh


(TANDATANGAN PENYELIA)

Tarikh: 25/5/2005

Projek bertajuk “Keadilan Distributif Mempengaruhi Perhubungan Antara Rekabentuk Sistem Pampasan dan Prestasi Kerja” telah disediakan oleh Muhd Nurazuar Bin Mohammad Razmi dan telah diserahkan kepada Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia sebagai memenuhi syarat untuk Ijazah Sarjana Muda Sains dengan Kepujian (Pembangunan Sumber Manusia).

Diterima untuk diperiksa oleh

.....
(Dr. Azman Bin Ismail)

Tarikh:
.....

PENGHARGAAN

Bersyukur kepada Allah kerana dengan limpah dan kurnianya dapat saya menyiapkan projek tahun akhir ini dengan jayanya walaupun terpaksa menghadapi pelbagai rintangan dan cabaran. Berkat kesabaran serta komitmen yang tinggi dari diri, rakan-rakan dan pensyarah-pensyarah inilah hasilnya.

Ribuan terima kasih diucapkan kepada pensyarah dan penyelia saya, Dr. Azman Bin Ismail yang telah banyak membantu dalam menyiapkan projek tahun akhir ini. Berkat tunjuk ajar serta kesabaran beliau dalam membantu saya, dapat saya menyiapkan projek tahun akhir ini tepat pada masa yang telah dijanjikan. Tanpa sokongan serta tunjuk ajar dari beliau, adalah mustahil saya dapat menyiapkan projek ini.

Ucapan terima kasih yang tidak terhingga kepada keluarga saya yang telah memberikan sokongan yang tidak terhingga kepada saya dalam menyiapkan projek ini. Seterusnya kepada insan teristimewa, Mahirah Kamaludin yang telah banyak membantu saya dalam memberi idea dan inspirasi kepada saya dalam menyiapkan projek ini. Tidak dilupakan kepada rakan-rakan saya seperti Fatah, Fadzil, Azimie, Jagged, Pika, Harry, Awang dan lain-lain, saya ucapkan ribuan terima kasih kerana sama-sama membantu dalam menyiapkan projek ini. Terima kasih juga diucapkan kepada semua kakitangan di Pejabat Pos Besar (Pusat Mel) Kuching di atas kerjasama yang telah diberikan dan juga kepada semua pensyarah Program Pembangunan Sumber Manusia yang sentiasa membantu dan memberi semangat kepada saya sepanjang tempoh pengajian di UNIMAS.

Akhir sekali sekalung penghargaan ini juga ditujukan kepada rakan-rakan seperjuangan program Pembangunan Sumber Manusia 2002-2005 yang boleh dikatakan pencetus semangat dan juga motivasi yang tinggi dalam menyediakan projek tahun akhir ini.

JADUAL KANDUNGAN

1	Pengenalan	1
1.0	Pengenalan	2
1.1	Latar belakang kajian	2
1.2	Penyataan masalah	4
1.3	Objektif kajian	5
1.3.1	Objektif umum	5
1.3.2	Objektif khusus	6
1.4	Rangka konseptual kajian	6
1.5	Hipotesis	7
1.5.1	Hipotesis Umum	7
1.5.2	Hipotesis Khusus	8
1.6	Kepentingan kajian	8
1.7	Definisi istilah	9
1.7.1	Pampasan	9
1.7.2	Keadilan Distributif	10
1.7.3	Prestasi Kerja	11
1.8	Limitasi	12
1.9	Kesimpulan.	13
2	Kajian semula penulisan	14
2.0	Pengenalan	14
2.1	Pampasan	15
2.1.1	Pampasan Kewangan	15
2.1.2	Faedah	16
2.2	Tujuan Sistem Pampasan	17
2.3	Elemen dalam rekabentuk sistem pampasan	19
2.3.1	Struktur Pampasan	19

2.3.2	Tahap Pampasan	20
2.4	Proses Merekabentuk Sistem Pampasan	21
2.5	Teori yang Menyokong Keadilan Distributif Mempengaruhi Hubungan di Antara Sistem Pampasan dan Prestasi Kerja	23
2.5.1	Teori Kesamaan	23
2.5.2	Teori Keadilan Distributif	24
2.5.3	Teori Pertukaran Sosial	26
2.6	Kesimpulan	27
3	Kaedah Penyelidikan	28
3.0	Pengenalan	28
3.1	Rekabentuk kajian	29
3.2	Populasi dan sampel	29
3.3	Rekabentuk Sampel	29
3.4	Lokasi Kajian	30
3.5	Rekabentuk Instrumen kajian	30
3.6	Pengumpulan data	31
3.6.1	Pengumpulan data primer	32
3.6.2	Pengumpulan data sekunder	34
3.7	Analisis data	34
3.7.1	Penapisan Data	34
3.7.2	Analisis Kesahan dan Kebolehpercayaan	35
3.7.3	Korelasi Pearson	36
3.7.4	Analisis Regresi Berganda	37
3.8	Kesimpulan	39
4	Dapatan Kajian dan Perbincangan	40
4.0	Pengenalan	40
4.1	Latar belakang responden	41
4.2	Hasil temubual	44
4.3	Penapisan data	47

4.4	Analisis Kesahan dan Ujian Kebolehpercayaan	48
4.5	Analisis Kolerasi	49
4.6	Keputusan Hierarki Moderasi	51
4.7	Rumusan keseluruhan bagi pengujian hipotesis	52
4.8	Kesimpulan	54
5	Rumusan dan Cadangan	55
5.0	Pengenalan	55
5.1	Rumusan Kajian	56
5.2	Implikasi kajian	57
5.2.1	Implikasi kajian kepada teori	57
5.2.2	Implikasi kajian kepada kaedah penyelidikan	57
5.2.1	Implikasi kajian kepada pengamal sumber manusia	57
5.3	Rumusan	58
5.4	Cadangan	59
5.5	Kesimpulan	61
6	Rujukan	
7	Lampiran	

SENARAI RAJAH.

Rajah 1

Rangka Konseptual Kajian	7
--------------------------	---

Rajah 2

Rangka Teori Konseptual yang diubah suai untuk kajian yang akan datang	61
---	----

SENARAI JADUAL

Jadual 1

Tafsiran korelasi pearson ‘r’.	37
--------------------------------	----

Jadual 2

Taburan kekerapan dan peratusan bagi jantina responden	41
--	----

Jadual 3

Taburan kekerapan dan peratusan bagi umur responden	41
---	----

Jadual 4

Taburan kekerapan dan peratusan bagi tahap pendidikan responden	42
---	----

Jadual 5

Taburan kekerapan dan peratusan bagi tempoh perkhidmatan responden	42
--	----

Jadual 6

Taburan kekerapan dan peratusan bagi jumlah gaji responden	43
--	----

Jadual 7	
Taburan kekerapan dan peratusan bagi jawatan responden	43
Jadual 8	
Ringkasan temu bual yang dijalankan terhadap 7 orang pekerja organisasi kajian.	44
Jadual 9	
Keputusan Ujian Penapisan Data	47
Jadual 10	
Keputusan Kesahan dan Kebolehpercayaan Pembolehubah Kajian	49
Jadual 11	
Kolerasi Matrik	50
Jadual 12	
Keputusan Regresi Hierarki Moderasi (Standardised Beta)	52
Jadual 13	
Rumusan Keputusan Analisis Hipotesis	58

ABSTRAK

KEADILAN DISTRIBUTIF MEMPENGARUHI PERHUBUNGAN ANTARA REKABENTUK SISTEM PAMPASAN KERJA

Muhd Nurazuar Bin Mohammad Razmi

Secara umumnya, rekabentuk sistem pampasan merupakan suatu elemen yang penting dalam mengurus dan membangun sumber modal manusia. Secara khususnya, kesan sistem pengurusan pampasan terhadap prestasi kerja tidak dapat dikesan dengan jelas sekiranya keadilan distributif wujud dalam organisasi. Berdasarkan bukti teori, satu kerangka konseptual telah dibentuk dan diuji kebenarannya di Pejabat Pos Besar (Pusat Mel) Kuching, Sarawak. Kajian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan kualitatif bagi memudahkan kerja-kerja mengumpul dan menganalisis data. Keputusan analisis regresi pelbagai hala moderasi telah menunjukkan bahawa keadilan distributif tidak bertindak sebagai moderator yang lengkap di antara reka bentuk sistem pampasan dengan kepuasan kerja. Dapatan kajian ini menerangkan bahawa jumlah, tahap dan jenis ganjaran kewangan telah membangkitkan perasaan adil dalam diri para pekerja terhadap sistem pampasan dan seterusnya dapat meningkatkan pula prestasi kerja. Sebaliknya, ganjaran bukan kewangan tidak dapat meningkatkan perasaan adil pekerja terhadap sistem pampasan dan perasaan ini tidak dapat meningkatkan prestasi kerja. Sekiranya sistem pampasan ini berjaya dilaksanakan ia dapat meningkatkan sikap dan tingkah laku individu yang positif terutama kepuasan kerja di organisasi.

ABSTRACT

INTERACTION EFFECT BETWEEN THE DESIGNS OF COMPENSATION SYSTEM WITH DISTRIBUTIVE JUSTICE TOWARDS JOB PERFORMANCE

Muhd Nurazuar Bin Mohammad Razmi

Generally, compensation literature showed that compensation management system is one of important element in managing and developing human resources capital. It has also show that pay design system may affect individual attitudes and behaviors. The effect of pay design issues on job performance does not clear if distributive justice is present in organization. This study used qualitative and quantitative research designs as a procedure for collecting and analyzing the data. The outcomes of multiple regression analysis showed that distributive justice played a moderating role in the relationship between pay design system and job performance. These findings are consistent with compensation literature. This study has significant implications to theory, research methodology and human resources practitioners. In term of theoretical contribution, these findings showed that distributive justice played important rolls that can influence the compensation management. Meanwhile, this study also used to support human resource manager to design the compensation system that can influence the employee's attitude and behavior

BAB 1

PENGENALAN

1.0 Pengenalan

Bab ini mengandungi lapan bahagian. Bahagian pertama menjelaskan latar belakang kajian. Bahagian kedua dan ketiga membincangkan pernyataan masalah kajian dan objektif kajian. Bahagian keempat menerangkan mengenai hipotesis kajian. Bahagian kelima dan keenam menyatakan model kajian dan kepentingan kajian ini. manakala bahagian ketujuh dan kelapan menjelaskan limitasi dan definisi istilah di dalam kajian ini.

1.1 Latar Belakang Kajian

Sistem pampasan ialah sesuatu yang dikehendaki dan dihargai oleh pekerja (Poon, 1994). Sesebuah organisasi haruslah memiliki keupayaan untuk memberi ganjaran untuk memotivaskan para pekerja bagi mencapai matlamat organisasi (Beer & Spector, 1985). Sistem pampasan dalam organisasi mengandungi sesuatu yang dihargai dan diingini oleh diberikan oleh majikan kepada pekerja sebagai pertukaran di antara sumbangan pekerja dengan ganjaran kerja. Ini dapat menarik, memotivaskan dan mengekalkan pekerja dalam semua peringkat di organisasi (Carrell, Kuzmits dan Albert, 1992)

Menurut Fisher, Schoefeldt dan Shaw (1993), sistem pampasan yang dilaksanakan secara terancang dapat meningkatkan sikap dan gelagat pekerja yang positif seperti kepuasan, komitmen dan prestasi. Sebagai contoh, pemberian ganjaran yang tinggi kepada pekerja yang dapat meningkatkan kepuasan, komitmen dan prestasi mereka di tempat kerja. Tan Kwang How (1995) pula menekankan pemberian pampasan adalah mekanisme yang penting dalam meningkatkan prestasi pekerja dan akan mendorong mereka untuk meningkatkan produktiviti dan prestasi organisasi.

Manakala menurut Steers dan Porter (1991) menyatakan bahawa objektif sistem pampasan boleh mempengaruhi keberkesanan organisasi dari segi menarik dan mengekalkan pekerja, memotivasi pekerja untuk memperolehi prestasi kerja yang lebih baik serta mempengaruhi budaya organisasi itu sendiri.

Pekerja merupakan aset atau sumber yang sangat bernilai dalam organisasi bagi mencapai tujuan dan matlamat penubuhan sesebuah organisasi itu (Coates,

Jarratt dan Mahaffie, 1990). Oleh yang demikian, pengaplikasian rekabentuk sistem pampasan di dalam sesebuah organisasi itu adalah kaedah yang sesuai bagi menarik minat pekerja agar terus berminat untuk menaburkan khidmat terhadap organisasi itu sendiri.

Pencapaian prestasi pekerja yang berada di tahap tinggi sering juga dikaitkan dengan faktor sistem pampasan yang ditawarkan oleh sesebuah organisasi. Fisher *et al.* (1993) menyatakan bahawa pekerja mempercayai bahawa sistem pampasan pada keseluruhannya berperanan penting dalam memberi kesan pada prestasi kerja mereka. Ini adalah kerana, pekerja lebih cenderung menjangkakan pampasan yang diterima adalah berdasarkan pada prestasi yang dicapai oleh mereka semasa menjalankan tugas. Walaubagaimana sekalipun bentuk pampasan yang diberikan organisasi terhadap pekerja, ia akan lebih berkesan jika sistem pampasan tersebut mampu untuk meningkatkan komitmen pekerja khususnya terhadap motivasi dan prestasi kerja individu itu sendiri.

Pampasan merupakan sesuatu yang amat penting dan sering dijadikan tumpuan utama pekerja. Oleh itu, organisasi yang tidak mementingkan pampasan dalam perlaksanaan mereka akan menghadapi masalah yang berkaitan dengan pekerja yang tidak bermotivasi dan mempunyai prestasi yang rendah (McAdam, 1996). Kecekapan, kepantasan tugas yang dijalankan dan hasil kerja yang diterima oleh organisasi adalah bergantung kepada bentuk pampasan yang diterima.

Manakala Plunket dan Attner (1994) pula mengenalpasti pampasan yang tinggi serta baik boleh mendapat tindakbalas prestasi yang memberansangkan. Mereka turut merumuskan terdapat tiga objektif utama ganjaran diberikan kepada

individu iaitu untuk menarik minat individu, membangun dan mengekalkan potensi prestasi kerja.

1.2 Kenyataan Masalah

Kajian lepas pengurusan pampasan menunjukkan bahawa reka bentuk sistem pampasan sesebuah organisasi mempengaruhi secara langsung kepada prestasi kerja (Siegrist, 1996). Pekerja yang menyedari keadilan dalam pembayaran gaji dan pemberian pampasan mereka akan mempengaruhi secara positif dalam tindakbalas kerja yang berkesan dan akan mempertingkatkan prestasi kerja kepuasan dalam menjalankan tugasannya mereka. Manakala Blau (1994) pula menyatakan bahawa pekerja boleh bertindak balas untuk lebih berinovasi terhadap peningkatan tahap prestasi kerja mereka sekiranya pekerja berkenaan menyedari yang usaha mereka berpadanan dan adil dengan ganjaran kewangan yang diberikan oleh organisasi.

Kajian yang mendalam terhadap pengurusan pampasan mendapati bahawa reka bentuk sistem pampasan tidak dapat mempengaruhi prestasi kerja secara langsung sekiranya keadilan distributif wujud di dalam organisasi (Summer dan Miller, 2000). Kajian yang dijalankan mendapati bahawa keadilan distributif boleh mempengaruhi dan memberi kesan kepada prestasi kerja pekerja dan komitmen organisasi.

Kajian yang dijalankan ini juga adalah bagi mengetahui sama ada keadilan distributif mempengaruhi perhubungan rekabentuk sistem pampasan dalam meningkatkan prestasi kerja pekerja di Pejabat Pos Malaysia (Pusat Mel) Bahagian

Kuching. Pos Malaysia (Pusat Mel) Kuching merupakan salah sebuah organisasi yang menyediakan perkhidmatan penghantaran surat-surat atau bungkusan untuk diedarkan kepada pengguna-pengguna yang menggunakan perkhidmatan mereka. Pusat Mel ini merupakan salah satu cawangan Pos Malaysia Berhad.

Persoalan yang ingin diketengahkan dan dibincangkan dalam penulisan ini ialah mengenai hubungan sistem pampasan dengan prestasi kerja seseorang individu itu dan adakah ia mempunyai keadilan distributif didalam pemberiannya. Menurut Yakovac (1996) pampasan berperanan penting dalam memotivasiikan tingkah laku dan memberi kepuasan kepada individu. Ini kerana mereka mendapat ganjaran yang setimpal dengan tugas adalah mampu menggalakkan mereka menjalankan tugas dengan baik.

1.3 Objektif Kajian

Terdapat dua jenis objektif kajian ini iaitu, objektif umum dan objektif khusus.

1.3.1 Objektif umum.

Kajian ini dilaksanakan bagi mengenalpasti kesan interaksi antara rekabentu sistem pampasan dengan keadilan distributif terhadap prestasi kerja.

1.3.2 Objektif khusus.

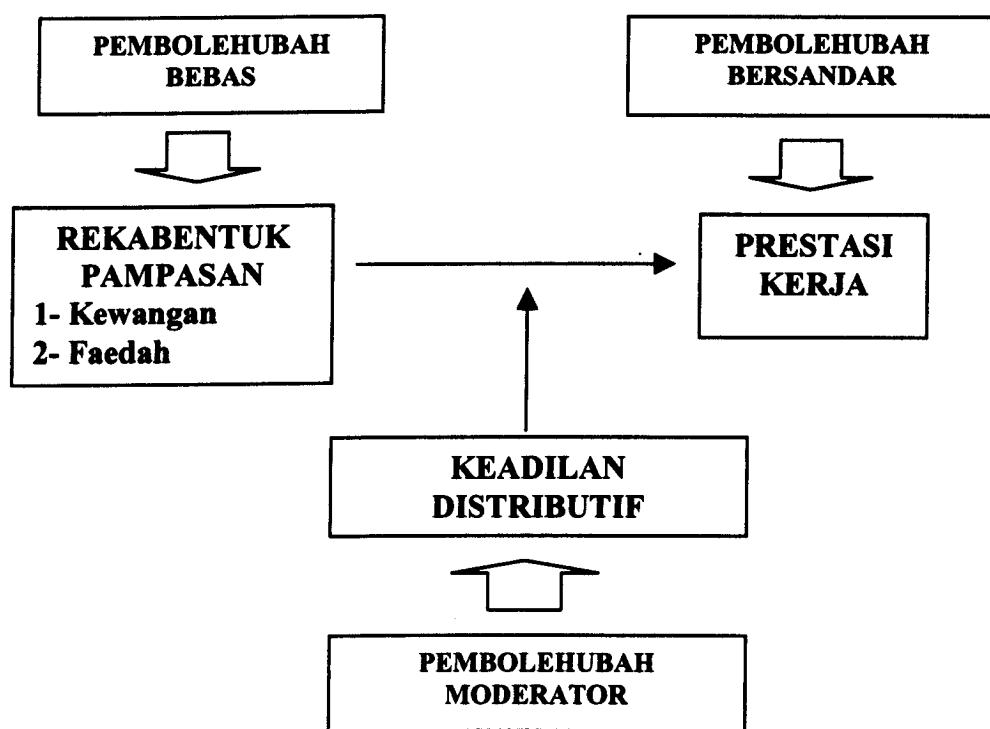
Khususnya, objektif kajian ini ialah :

- 1.3.2.1 Mengkaji kesan interaksi antara ganjaran kewangan dengan keadilan distributif terhadap prestasi kerja.
- 1.3.2.2 Mengkaji kesan interaksi antara faedah dengan keadilan distributif terhadap prestasi kerja.

1.4 Rangka Konseptual Kajian

Kerangka konseptual kajian ini adalah mengandungi tiga jenis pembolehubah iaitu pembolehubah tidak bersandar, pembolehubah moderator dan pembolehubah bersandar. Pembolehubah tidak bersandar diwakili oleh reka bentuk sistem pampasan iaitu ganjaran kewangan dan ganjaran bukan kewangan (faedah). Pembolehubah moderator diwakili oleh keadilan distributif manakala pembolehubah bersandar pula diwakili oleh prestasi kerja.

Rajah 1 : Kerangka Konsepsual Kajian



1.5 Hipotesis Kajian

Terdapat dua jenis hipotesis dalam kajian ini iaitu hipotesis umum dan hipotesis khusus.

1.5.1 Hipotesis Kajian Umum

H: Keadilan Distributif mempengaruhi perhubungan antara Sistem Pampasan dan Prestasi Kerja.

1.5.2 Hipotesis Kajian Khusus

HA1: Keadilan distributif mempengaruhi perhubungan antara Pampasan

Berbentuk Kewangan dan prestasi kerja.

HA2: Keadilan distributif mempengaruhi perhubungan antara Pampasan

Berbentuk Faedah dan prestasi kerja.

1.6 Kepentingan Kajian

Secara amnya, kajian ini memberikan kepentingan kepada pengamal sumber manusia khususnya dan secara amnya kepada organisasi. Dapatan kajian ini diharap dijadikan panduan atau rujukan oleh pihak pengurus sumber manusia di dalam organisasi dalam membuat proses merekabentuk sistem pampasan di organisasi. Pihak pengurusan perlu mengambil kira semua aspek dalam proses merekabentuk sistem pampasan termasuk mengambil kira faktor dalaman dan luaran organisasi agar mampu bersaing dengan organisasi lain.

Sistem pampasan yang adil memberi perspektif yang positif kepada pekerja serta mampu mempengaruhi sikap dan tingkah laku pekerja terhadap tugas yang diberikan oleh majikan. Selain itu, ia juga mampu memotivasi pekerja dalam meningkatkan prestasi kerja. Ini kerana kebanyakan pekerja yang mempunyai tingkah laku dan sikap yang negatif serta prestasi kerja yang kurang memuaskan mungkin berasa ketidakpuasan terhadap sistem pampasan yang diterima.

1.7 Definisi Istilah

1.7.1 Pampasan

Di negara barat, pampasan biasanya ditakrifkan sebagai saraan (Rajkumar, 1996), ganjaran (Armstrong & Murlis, 1994), dan bayaran (Henderson, 2000). Di negara-negara timur seperti China, para pekerja tidak menganggap pampasan sebagai gaji dan faedah tetapi sebagai “*dai yu*” (bagaimana majikan menjaga kebijakan pekerja mereka) (Milkovich & Newman, 1999).

Di Jepun, pampasan dianggap sebagai “*kyuyo*” (memberi sesuatu) yang bermaksud pemberian dari seseorang yang lebih berkuasa seperti ketua feudal, maharaja ataupun ketua samurai. Pada masa kini, konsultan perniagaan Jepun mengubah tafsiran tradisional ini kepada “*hou-syu*” (ganjaran) iaitu ganjaran yang tidak bersangkutan dengan pihak yang lebih berkuasa (Milkovich & Newman, 1999). Golongan pekerja di Republik Czechs pula menganggap pampasan sebagai “*platit*” (untuk dibayar) (Milkovich & Newman, 1999). Walaupun setiap budaya mempunyai cara tersendiri untuk menerangkan pampasan, tetapi pada dasarnya ia merujuk kepada maksud yang sama iaitu pertukaran sesuatu yang bernilai.

Dari perspektif organisasi, pampasan ditakrif sebagai salah satu fungsi dalam pengurusan sumber manusia yang sangat penting. Ia melibatkan perancangan, pengaturan dan pengawalan setiap jenis sistem ganjaran untuk diberi kepada pekerja yang menjalankan kerja atau perkhidmatan. Majikan biasanya

memperuntukan ganjaran berdasarkan nilai kerja, tahap sumbangan pekerja dan tahap prestasi (Milkovich & Newman, 1999).

Dressler (1993) juga berpendapat pampasan pekerjaan bermaksud semua bentuk bayaran atau ganjaran yang diberikan kepada pekerja mengikut pekerjaan yang dilakukan. Ia merangkumi bayaran berbenruk kewangan secara langsung yang meliputi upah, gaji, insentif, komisen dan bonus; bayaran tidak langsung dalam bentuk faedah pekerja seperti penyediaan insurans kepada pekerja oleh majikan dan percutian; dan juga dalam bentuk ganjaran bukan berbentuk kewangan seperti masa kerja yang fleksibel, kerja yang lebih mencabar dan suasana di tempat kerja yang baik.

1.7.2 Keadilan Distributif

Keadilan Distributif merupakan suatu anggapan kepada keadilan dari segi jumlah dan peruntukan ganjaran yang diterima berbanding individu yang lain (Robbins, 2003). Apabila perasaan kedailan distributif wujud dalam diri seseorang, ia mampu menarik, mengekalkan pekerja dan memotivasi pekerja untuk meningkatkan prestasi kerja, untuk mengekalkan status dan sebagai salah satu sumber dalam menjalankan kerja.

Martin (1981) membuat kajian perbandingan di antara gaji sebenar dan plan pembayaran berdasarkan pengalaman pekerja di kalangan pekerja kolar biru yang berpengalaman (saiz sampel : 100). Hasil kajian ini telah mendapati bahawa pekerja yang merasa tidak adil terhadap pembahagian tahap gaji dan pampasan

telah mendorong mereka mengurangkan daya usaha dalam menjalankan tugasannya mereka.

Perasaan keadilan distributif terhadap sistem pampasan boleh meningkatkan prestasi kerja seseorang individu. Menurut Teori Pertukaran Sosial (Blau, 1964), pekerja-pekerja boleh bertindakbalas untuk lebih menjadi berinovasi terhadap peningkatan tahap permintaan kerja di mana pekerja-pekerja berkenaan menyedari yang usaha mereka berpadanan ganjaran yang diberikan oleh organisasi. Sekiranya pekerja-pekerja tersebut tidak dibayar secara adil, tahap yang lebih tinggi dalam permintaan kerja tidak dapat memotivasikan mereka untuk meningkatkan inovasi cara kerja dalam organisasi.

1.7.3 Prestasi Kerja

Terdapat beberapa huraiyan yang berbeza digunakan oleh pengkaji yang berlainan untuk menghuraikan mengenai prestasi kerja individu dan bagaimanakah ia itu dinilai terhadap individu tersebut. Hiltrop dan Despres (1991) menyatakan bahawa prestasi kerja ialah penambahan nilai di dalam sesuatu aktiviti atau tugas oleh seseorang individu semasa mereka bekerja. Manakala Jones dan Daniel (1995) pula mendefinisikan prestasi kerja sebagai tahap pencapaian pekerja mengikut sesuatu standard (piawai) yang dikehendaki atau ditentukan oleh majikan.

Penilaian prestasi pula ialah satu proses persetujuan antara majikan dan individu terhadap prestasi kerja yang dijangkakan. Lantaran dari itu sebelum penilaian prestasi individu dijalankan, keputusan prestasi individu perlu diambil

kira bagi memperbaiki segala kesilapan dan kelemahan yang sedia ada (Miller,1993). Cascio (1989) pula berpendapat bahawa penilaian prestasi ialah huraian yang bersistem dan hampir lengkap tentang kekuatan dan kelemahan berhubung dengan kerja seseorang. Beliau menambah tujuan perlaksanaan penilaian prestasi ini ialah untuk memperbaiki prestasi pekerja dan juga untuk memberikan maklumat kepada pengurus dan pekerja itu sendiri. Ia juga adalah sebagai asas dalam pembuatan keputusan yang berkaitan dengan kerja tersebut.

1.8 Limitasi

Kajian ini hanya mengenangkan peranan keadilan distributif dalam mempengaruhi perhubungan antara rekabentuk sistem pampasan dan prestasi kerja dalam meningkatkan prestasi kerja pekerja di Pejabat Pos Malaysia (Pusat Mel Bahagian Kuching.

Kajian ini juga turut dibatasi oleh budaya dan undang-undang yang akan dikenakan oleh organisasi kepada kajian ini.