



Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia



**HUBUNGAN ANTARA FAKTOR KEPUASAN KERJA DENGAN
KEINGINAN PUSING GANTI KERJA**

ALEXANDRIA BONGIN

Sarjana Muda Sains dengan Kepujian
(Pembangunan Sumber Manusia)
2005

HF
5549.5
A374
2005

UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK

BORANG PENGESAHAN STATUS TESIS

JUDUL : HUBUNGAN ANTARA FAKTOR KEPUASAN KERJA DENGAN KEINGINAN PUSING GANTI KERJA

SESI PENGAJIAN : 2004/2005

Saya ALEXANDRIA BONGIN

(HURUF BESAR)

mengaku membenarkan tesis * ini disimpan di Pusat Khidmat Maklumat Akademik, Universiti Malaysia Sarawak dengan syarat-syarat kegunaan seperti berikut:

1. Tesis adalah hakmilik Universiti Malaysia Sarawak
2. Pusat Khidmat Maklumat Akademik, Universiti Malaysia Sarawak dibenarkan membuat salinan untuk tujuan pengajian sahaja
3. Membuat pendigitalan 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

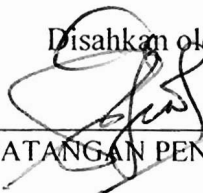
(mengandungi maklumat yang berdarjah keselamatan atau kepentingan seperti termaktub di dalam AKTA RAHSIA RASMI 1972)

TERHAD

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

TIDAK TERHAD

Disahkan oleh



alex

(TANDATANGAN PENULIS)

(TANDATANGAN PENYELIA)

Alamat Tetap:

KG. MELANGKAP
WOT 62, 89158 KOTA BELUD
SABAH.

Tarikh : 05.04.2005

Tarikh: 5 APRIL 2005

Catatan: * Tesis dimaksudkan sebagai tesis bagi Ijazah Doktor Falsafah, Sarjana dan Sarjana Muda
* Jika tesis ini SULIT atau TERHAD, sila lampirkan surat daripada pihak berkuasa/organisasi berkenaan dengan menyatakan sekali sebab dan tempoh tesis ini perlu dikelaskan sebagai SULIT atau TERHAD

P.KHIDMAT MAKLUMAT AKADEMIK
UNIMAS



1000143608

HUBUNGAN ANTARA FAKTOR KEPUASAN KERJA DENGAN KEINGINAN PUSING GANTI KERJA

Oleh

Alexandria Bongin

Projek ini merupakan salah satu keperluan kursus untuk mendapat Ijazah Sarjana Muda Sains dengan kepujian (Pembangunan Sumber Manusia) dari Falkuti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia.
Universiti Malaysia Sarawak

Projek bertajuk “Hubungan Antara Faktor Kepuasan Kerja Dengan Keinginan Pusing Ganti Kerja” telah disediakan oleh Alexandria Bongin dan telah diserahkan kepada Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia sebagai memenuhi syarat untuk mendapat Ijazah Sarjana Muda Sains dengan Kepujian (Pembangunan Sumber Manusia).

Diterima untuk diperiksa oleh:



.....
(Puan Dayang Nailul Munna Abang Abdullah)

Tarikh:

25 APRIL 2005
.....

PENGHARGAAN

Kepada kedua orang tua Bongin Bansayan dan Ladom Bonsinai, nenek Lombou Sarunggal serta kakak, abang dan adik-adik, saya ucapkan jutaan terima kasih atas sokongan moral dan bantuan kewangan yang telah diberikan dalam membantu saya menyiapkan projek ini. Tidak lupa juga saya ucapkan terima kasih kepada saudara-mara saya yang turut memberi bantuan dalam menyempurnakan projek ini walaupun secara tidak langsung.

Buat Puan Dayang Naillul Munnah Abang Abdullah merangkap penyelia Projek Tahun Akhir, saya ucapkan jutaan terima kasih di atas masa, idea, nasihat serta teguran dalam usaha membimbing saya untuk menjayakan projek ini. Setinggi penghargaan juga saya ucapkan kepada Cik Zaiton Hassan kerana komitmen beliau membantu kami menyediakan garis panduan yang memudahkan proses penulisan ini dilaksanakan. Tidak lupa ucapan terima kasih kepada staff-staff FSKPM kerana turut menyumbang tenaga secara tidak langsung sepanjang pelaksanaan PTA ini.

Jutaan terima kasih juga saya ucapkan kepada Sabah Electricity Sdn. Berhad (SESB) Kota Kinabalu (Ibu Pejabat) kerana memberikan saya kebenaran menjalankan kajian di SESB cawangan Kota Belud. Kepada staf-staf yang terlibat, saya ucapkan ribuan terima kasih atas jasa baik kalian.

Akhir sekali, sekalung penghargaan dan ucapan terima kasih kepada semua rakan seperjuangan Program Pembangunan Sumber Manusia sesi 2001/2003.

JADUAL KANDUNGAN

Penghargaan	i
Jadual Kandungan	ii-vi
Senarai Jadual	vii-ix
Senarai Gambarajah	x
Abastrak	xi
<i>Abastrac</i>	xii
1. BAB 1 PENGENALAN	
1.0 Pengenalan	1
1.1 Latar Belakang Kajian	4
1.2 Kenyataan Masalah	6
1.3 Objektif Kajian	7
1.3.1 Umum	7
1.3.2 Khusus	7
1.4 Kerangka Konseptual	8
1.5 Hipotesis Kajian	10
1.6 Kepentingan Kajian	12
1.7 Definisi Istilah	12
1.8 Limitasi Kajian	19
1.8.1 Hasil Dapatan	19
1.8.2 Pengumpulan Data	19
1.9 Kesimpulan	20
2. BAB 2 ULASAN KAJIAN LEPAS	
2.0 Pengenalan	21
2.1 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja	22
2.1.1 Upah	23
2.1.2 Peluang Kenaikan Pangkat	23

2.1.3	Faktor Kerja	24
2.1.4	Keselamatan Kerja	27
2.1.5	Sokongan Penyelia dan Pemimpin	28
2.1.6	Rakan Sekerja	29
2.2	Pusing Ganti Kerja (<i>Turnover</i>)	31
2.3	Hubungan Pusing Ganti Kerja Dengan Kepuasan Kerja	31
2.4	Alasan Pekerja Melakukan Pusing Ganti Kerja	36
2.5	Kesan Pusing Ganti Terhadap Organisasi	37
2.5.1	Positif	37
2.5.2	Negatif	37
2.6	Langkah-Langkah Mengurangkan Kadar Pusing Ganti	38
2.6.1	Memperbaiki proses pemilihan pekerja	38
2.6.2	Menilai polisi upah dan gaji	38
2.6.3	Mewujudkan ganjaran berbentuk insentif	39
2.6.4	Menyediakan latihan kepada penyelia	39
2.6.5	Mewujudkan komunikasi yang teguh dengan Pekerja	39
2.7	Teori-Teori Yang Berkaitan	41
2.7.1	Teori Proses Perbandingan (<i>Comparison Processes</i>)	41
2.7.2	Teori Instrumentaliti (<i>Instrumentality Theory</i>)	42
2.7.7	Teori Pengaruh Sosial (<i>Social Influence</i>)	43
2.7.4	Teori Kesamaan (<i>Equity Theory</i>)	44
2.7.5	Teori Dua Faktor (<i>Frederick Herzberg's Two Factor Theory</i>)	47
2.7.6	Teori Keperluan Maslow	53
2.8	Kesimpulan	55
3.	BAB 3 METODOLOGI KAJIAN	
3.0	Pengenalan	56
3.1	Rekabentuk Kajian	57

3.2	Lokasi Kajian	58
3.3	Populasi dan Sampel	59
3.4	Instrumen Kajian	61
	3.4.1 Borang Soal Selidik	61
3.5	Ujian Rintis (<i>Pilot Test</i>)	64
3.6	Pengumpulan Data	65
	3.6.1 Data Primer	65
	3.6.2 Data Sekunder	66
3.7	Analisis Data	66
	3.7.1 Diskriptif Statistik	67
	3.7.2 Inferential Statistik	67
3.8	Kesimpulan	69

4. **BAB 4 DAPATAN DAN PERBINCANGAN**

4.0	Pengenalan	70
4.1	Dapatan Kajian	71
4.2	Demografi Responden	71
	4.2.1 Jantina	71
	4.2.2 Umur	72
	4.2.3 Tahap Pendidikan	73
	4.2.4 Tempoh Perkhidmatan	73
4.3	Tahap Kekuatan Keinginan Pekerja Terlibat Dalam Pusing Ganti Kerja	74
4.4	Ujian Hipotesis Perbezaan Niat Pusing Ganti Kerja Berdasarkan Kepada Faktor Demografi	75
	4.4.1 Ujian Hipotesis Nul (H_0 1) perbezaan antara jantina individu dengan pusing ganti	76
	4.4.2 Ujian Hipotesis Nul (H_0 2) perbezaan antara umur individu dengan keinginan untuk terlibat dalam pusing ganti	77

4.4.3	Ujian Hipotesis Nul (H_03) perbezaan antara tahap pendidikan individu dengan pusing ganti	79
4.4.4	Ujian Hipotesis Nul (H_04) perbezaan antara tempoh perkhidmatan pekerja dengan pusing ganti	79
4.5	Ujian Hipotesis Perhubungan Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Dengan Pusing Ganti Kerja	80
4.5.1	Ujian Hipotesis Nul (H_05) hubungan antara upah yang diterima oleh pekerja dengan pusing ganti	81
4.5.2	Ujian Hipotesis Nul (H_06) hubungan antara peluang kenaikan pangkat pekerja dengan pusing ganti	82
4.5.3	Ujian Hipotesis Nul (H_07) hubungan antara minat pekerja dengan pusing ganti	83
4.5.4	Ujian Hipotesis Nul (H_08) hubungan antara kemahiran pekerja dengan pusing ganti	83
4.5.5	Ujian Hipotesis Nul (H_09) hubungan antara faktor kerja dengan pusing ganti	85
4.5.6	Ujian Hipotesis Nul (H_{010}) hubungan antara keselamatan kerja dengan pusing ganti	85
4.5.7	Ujian Hipotesis Nul (H_{011}) hubungan antara jarak, lokasi tempat berkhidmat dengan pusing ganti	86
4.5.8	Ujian Hipotesis Nul (H_{012}) hubungan antara sokongan penyelia terhadap keinginan pekerja untuk terlibat pusing ganti	87
4.5.9	Ujian Hipotesis Nul (H_{013}) hubungan antara pengaruh rakan terhadap keinginan pekerja untuk terlibat dalam pusing ganti	88
4.6	Perbincangan	89
4.7	Kesimpulan	103

**5. BAB 5 RUMUSAN, KESIMPULAN DAN CADANGAN
PENGKAJI**

5.0	Pengenalan	105
5.1	Rumusan Kajian	106
5.2	Implikasi Kajian	109
5.3	Cadangan	112
	5.3.1 Cadangan Kepada Organisasi	112
	5.3.2 Cadangan Kepada Pengkaji Akan Datang	112
5.4	Kesimpulan	113
5.6	Penutup	114

BIBLIOGRAFI

LAMPIRAN

Lampiran A

Lampiran B

Lampiran C

SENARAI JADUAL

Jadual 1 Perhubungan Kesamarataan	45
Jadual 2 Perhubungan kesamaan (<i>Equity</i>) dan hasil (<i>Outcome</i>)	47
Jadual 3 Ketidakpuasan dan Kepuasan Kerja Menurut Teori Dua Faktor Herzberg	52
Jadual 4 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja yang Dikaji dan Jumlah Soalan	62
Jadual 5 Skala <i>Likert</i> Empat Mata	63
Jadual 6 Nilai alpha (<i>Alpha Coefficient</i>) Untuk Faktor-Faktor Kepuasan Kerja dan Pusing Ganti	65
Jadual 7 Jadual Korelasi Pearson (<i>r</i>)	69
Jadual 8 Perbezaan Bilangan Pekerja Berdasarkan Jantina	72
Jadual 9 Taburan Umur Responden	72
Jadual 10 Taburan Responden Berdasarkan Tahap Pendidikan	73
Jadual 11 Taburan Responden Berdasarkan Tempoh berkhidmat	74
Jadual 12 Tahap Kekuatan Keinginan Pekerja Terlibat Dalam Pusing Ganti Kerja (<i>Turnover</i>) Merujuk Kepada Faktor Kepuasan Kerja	74

Jadual 13 Perbezaan tahap keinginan pusing ganti kerja di antara pekerja lelaki dan juga perempuan	76
Jadual 14 Perbezaan individu terhadap keinginan untuk Terlibat dalam pusing ganti (<i>Turnover</i>)	78
Jadual 15 Perbezaan tahap pendidikan individu dengan keinginan untuk terlibat dalam pusing ganti (<i>Turnover</i>)	79
Jadual 16 Perbezaan di antara tempoh perkhidmatan pekerja dengan pusing ganti	80
Jadual 17 Interprestasi nilai r menurut Guilford (1956)	81
Jadual 18 Perhubungan antara upah yang diterima oleh pekerja dengan keinginan untuk terlibat dalam pusing ganti (<i>Turnover</i>)	81
Jadual 19 Perhubungan antara peluang kenaikan pangkat dengan keinginan pusing ganti (<i>Turnover</i>)	82
Jadual 20 Perhubungan antara minat pekerja dengan keinginan pusing ganti (<i>Turnover</i>)	83
Jadual 21 Perhubungan di antara kemahiran pekerja dengan keinginan pusing ganti (<i>Turnover</i>)	84
Jadual 22 Perhubungan di antara ciri-ciri kerja dengan keinginan pusing ganti (<i>Turnover</i>)	85
Jadual 23 Perhubungan di antara keselamatan kerja dengan keinginan pusing ganti (<i>Turnover</i>)	86

Jadual 24

Perhubungan di antara jarak, lokasi tempat kerja dengan keinginan pusing ganti (*Turnover*) 87

Jadual 25

Perhubungan di antara sokongan penyelia dengan keinginan pusing ganti (*Turnover*) 88

Jadual 26

Perhubungan antara pengaruh rakan terhadap keinginan pusing ganti kerja (*Turnover*) 88

Jadual 27

Rumusan perhubungan antara upah, peluang kenaikan pangkat, minat, kemahiran, kerja, keselamatan di tempat kerja, jarak dan lokasi, sokongan penyelia dan juga rakan sekerja dengan pusing ganti kerja (*Turnover*) 89

SENARAI RAJAH

Rajah 1 Kerangka Konseptual Hubungan Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Dengan Pusing Ganti Kerja	9
Rajah 2 Model Pusing Ganti Kerja 1	32
Rajah 3 Model Pusing Ganti kerja 2	33
Rajah 4 Piramid Keperluan Manusia Menurut Abraham Maslow	53

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA FAKTOR KEPUASAN KERJA DENGAN KEINGINAN PUSING GANTI KERJA

Alexandria Bongin

Kajian ini bertujuan untuk mengenalpasti hubungan antara faktor-faktor kepuasan kerja yang mempengaruhi pusing ganti di kalangan pekerja di Sabah Electricity Sendirian Berhad (SESB). Pembolehubah tidak bersandar kajian terdiri daripada upah, peluang kenaikan pangkat, minat individu, kemahiran, faktor kerja, keselamatan kerja, jarak dan lokasi tempat kerja, sokongan penyelia, pengaruh rakan dan juga faktor demografi (jantina, umur, tahap pendidikan dan tempoh berkhidmat). Manakala pembolehubah bersandar pula ialah keinginan pusing ganti kerja. Seramai 75 orang responden telah dipilih sebagai sampel kajian. Data dikumpul melalui edaran borang soalselidik dan dianalisis menggunakan perisian Pakej Statistik untuk Sains Sosial (SPSS 11.5). Kesemua hipotesis diuji menggunakan ujian korelasi Pearson, ujian T bebas (*independent T-Test*) dan ANOVA sehalu. Berdasarkan ujian, keinginan pusing ganti di SESB berada pada tahap yang sederhana (72.72%). Hasil dapatan menunjukkan, terdapat hubungan yang signifikan antara upah, peluang kenaikan pangkat, minat individu, kemahiran, faktor kerja, keselamatan kerja, jarak dan lokasi tempat kerja dan juga pengaruh rakan dengan keinginan individu untuk pusing ganti. Bagi faktor demografi, hasil dapatan mengenalpasti faktor umur mempunyai perbezaan yang signifikan dengan keinginan pekerja untuk pusing ganti. Kesimpulannya, pihak organisasi perlu memberikan lebih perhatian terhadap minat, keselamatan dan jarak dan lokasi tempat kerja sebagai langkah mengurangkan keinginan pusing ganti kerja dikalangan pekerja.

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION FACTORS AND TURNOVER INTENTION

Alexandria Bongin

The purpose of this study is to determine the relationship between job satisfaction factors and the turnover intention among workers at Sabah Electricity Sendirian Berhad (SESB Sdn Bhd). The independent variables for this study were pay, promotion opportunity, individual interest, skills, job factor, job factor, safety factor the distance and location of workplace, supervisor support, co-worker influence and demographic (gender, age, level of education and length of service). Meanwhile, the dependent variable was turnover intention. 75 respondents were selected as a sample. Data was collected from the distributed questionnaires and then analyzed using Statistical Package for Social Science (SPSS) version 11.5 software. All the hypotheses were tested using Pearson Correlation Test, Independent Sample T-test and One Way Anova. Based on the results, the level of turnover intention was at moderate level (72.72%). The findings showed that there was a significant relationship between pay, promotion opportunity, individual interest, skills, safety, the work itself, the distance and location of workplace, and co-worker with turnover intention. For the demographic factors, finding disclosed that age factor had a significant different with turnover intention. As a conclusion, organization should pay more attention on the job satisfaction factor particularly on interest, workplace safety as well as the distance and location of workplace in order to reduce turnover intention.

BAB 1

PENGENALAN

1.0 Pengenalan

Kajian ini dijalankan untuk melihat hubungan antara faktor-faktor kepuasan pekerja dengan keinginan individu untuk terlibat dalam pusing ganti kerja (*turnover*). Kajian ini juga dijalankan untuk melihat perbezaan faktor demografi individu seperti jantina, umur, tahap pendidikan dan juga tempoh berkhidmat yang mempengaruhi pusing ganti dalam organisasi.

Meyer dan Anderson (1994), mendefinisikan pusing ganti (*turnover*) sebagai perpindahan individu dari satu organisasi ke organisasi yang lain bagi memenuhi faktor-faktor kepuasan kerjanya. Umumnya, pusing ganti kerja dibahagikan kepada

Dysfunctional turnover dan *Functional turnover*. *Dysfunctional turnover* merujuk kepada keinginan individu untuk bekerja di tempat lain tetapi tidak dibenarkan oleh pihak majikan. Oleh itu, untuk memastikan individu kekal dalam organisasi yang sama, pihak majikan melakukan perkara-perkara yang memotivasikan pekerja seperti menaikkan upah, memberikan kenaikan pangkat dan sebagainya untuk memastikan individu terus berkhidmat dalam organisasi itu. *Functional turnover* pula merujuk kepada keinginan individu untuk meninggalkan organisasi, pada masa sama tindakan pekerja itu tidak mendapat tentangan dari pihak majikan. Majikan tidak peduli dengan kewujudan atau ketiadaan individu tersebut dalam organisasi. Ini kerana, organisasi mempunyai penilaian yang negatif terhadap pekerja berkenaan.

Masalah pusing ganti kerja merupakan antara isu yang perlu ditangani oleh majikan. Ini kerana kesan pusing ganti kerja mendatangkan kerugian kepada organisasi. Dalton et al (1981), menyifatkan isu pusing ganti sebagai satu bencana bagi organisasi. Muchinsky (1993) percaya, dalam keadaan ekonomi yang stabil ditambah dengan permintaan terhadap tenaga buruh yang baik, sedikit ketidakpuasan yang wujud terhadap organisasi boleh mengakibatkan pusing ganti di kalangan pekerja. Pusing ganti di kalangan pekerja lebih kerap berlaku sekiranya individu mempunyai pengalaman yang luas dalam bidang pekerjaan. Dalton, Krackhard dan Porter (1981) menjelaskan bahawa, masalah pusing ganti kerja merugikan organisasi ini kerana, kos yang perlu ditanggung oleh organisasi adalah tinggi untuk membayar pampasan kepada pekerja yang meninggalkan organisasi. Pusing ganti kerja juga boleh berlaku sekiranya, faktor-faktor kepuasannya individu tidak dipenuhi oleh organisasi. Faktor-faktor ketidakpuasan

terhadap pekerjaan ini boleh jadi persekitaran kerja yang tidak selesa seperti banyak tekanan kerja hubungan antara majikan dan pekerja yang kurang baik dan komitmen organisasi terhadap pekerja kurang adalah antara faktor yang menyumbang kepada berlakunya pusing ganti kerja. faktor-faktor ketidakpuasan yang disebutkan tadi menyebabkan motivasi bekerja individu merosot yang akhirnya mendorong pekerja untuk meninggalkan pekerjaannya. Meyer dan Anderson (1994) berpendapat bahawa, Pusing ganti kerja juga boleh berlaku disebabkan oleh ketidak sefahaman antara majikan dan pekerja. Ciri-ciri yang paling jelas menunjukkan punca berlakunya pusing ganti adalah dengan melihat kepada faktor-faktor kepuasan kerja individu.

Kehilangan tenaga kerja merupakan satu kerugian bagi organisasi. Kekurangan tenaga kerja boleh menjejaskan operasi organisasi sekiranya pekerja yang meninggalkan organisasi itu merupakan individu yang mempunyai kemahiran yang tinggi dalam sesuatu bidang. Walaupun hanya kehilangan seorang tenaga kerja, ini cukup untuk menjejaskan seluruh aktiviti organisasi. Oleh sebab itu, majikan perlu menjaga dan memastikan pekerja-pekerjanya supaya tidak beralih ke organisasi lain. Majikan perlu memberi motivasi dan keyakinan kepada pekerja agar keinginan individu untuk meninggalkan organisasi tidak timbul. Menurut Berry (1997), untuk mengemudi organisasi ke arah kejayaan majikan perlu memastikan tahap kepuasan pekerja sentiasa berada pada tahap yang tinggi, majikan perlu memantau faktor-faktor kepuasan kerja secara berterusan supaya faktor-faktor kepuasan tersebut berevolusi seiring dengan keperluan individu.

Ringkasnya, faktor-faktor kepuasan kerja merupakan faktor utama yang mendorong individu mencari pekerjaan baru. Majikan seharusnya mencari dan menetapkan langkah-langkah untuk mengekalkan pekerjaannya selama yang boleh, ini terutama bagi pekerja yang berpotensi tinggi untuk memajukan organisasi. Walaupun pusing ganti itu sendiri sebenarnya membawa kebaikan yang besar kepada individu untuk menimba pengalaman dalam pekerjaan namun, perkara ini juga memberikan kesan negatif terhadap pelaksanaan objektif syarikat dalam jangka masa pendek. Ini kerana kehilangan seorang tenaga kerja boleh mencacatkan operasi yang telah dirancang disamping kos pampasan perlu dibayar kepada pekerja yang keluar dari organisasi tersebut. Tambahan pula, organisasi perlu membayar kos latihan untuk pekerja yang baru menceburi bidang atau tugas tertentu. Perkara ini merupakan satu pembaziran yang sebenarnya boleh ditangani jika diberikan perhatian oleh pihak majikan.

1.1 Latar Belakang Kajian

Perkembangan pesat ekonomi Malaysia selepas krisis ekonomi 1998, membuka ruang pelaburan kepada pelabur-pelabur asing untuk melabur di negara ini. Firma-firma baru dibuka bagi memenuhi permintaan penduduk seluruh Malaysia. Wawasan kerajaan memperkenalkan teknologi maklumat melalui Multimedia Super Corridor (MSC) membuka peluang pekerjaan kepada para pekerja dalam pasaran buruh. Keadaan ini membolehkan individu membuat pilihan kerja yang bersesuaian dengannya. Era ekonomi berasaskan pengetahuan dan teknologi juga telah mengubah cara kerja dan permintaan terhadap tenaga kerja. Bagi membolehkan organisasi mengharungi persekitaran yang

kompetitif, organisasi perlu berevolusi seiring dengan perkembangan teknologi terkini. Oleh sebab itu, pengambilan tenaga kerja perlu dilakukan bagi meningkatkan produktiviti syarikat.

Cabaran yang paling besar yang perlu dihadapi oleh pihak pengurusan adalah mengekalkan tenaga kerja dalam organisasi. Perkembangan ekonomi yang pesat mewujudkan peluang kerjaya yang banyak. Oleh sebab itu, individu mempunyai pilihan yang banyak terhadap bidang kerja. Dalam situasi sebegini, jika majikan gagal memenuhi faktor-faktor kepuasan kerja di kalangan pekerja sudah tentulah berlaku pusing ganti kerja. Schultz dan Shultz (1994) mengandaikan, kepuasan kerja yang tinggi ditunjukkan oleh prestasi kerja yang tinggi dengan kadar pusing ganti yang rendah. Dalam kajian yang berbeza, Milkovich dan Boudreau (1997) yang mengkaji pusing ganti di kalangan akauntan di Singapura mendapati, jangkaan terhadap keinginan pekerja untuk terlibat dalam pusing ganti adalah merujuk kepada tahap faktor-faktor kepuasan kerja.

Teori yang paling jelas menerangkan tentang kepuasan kerja adalah teori motivasi. Menurut Schermerhorn, Hunt dan Osborn (2000), motivasi merujuk kepada paksaan individu (*Individual forces*) untuk tekun, berusaha mencurahkan tenaga ditempat kerja. Penjelasan lanjutan teori ini ialah, ganjaran dalaman atau luaran yang diberikan oleh majikan memotivasikan pekerja untuk bekerja dengan lebih baik. Jika sebaliknya, iaitu tindakan mengurangkan atau langsung tidak memberikan ganjaran kepada pekerja pula akan menyebabkan pekerja kurang berpuas hati terhadap kerja yang dilakukannya.

Ini seterusnya mendatangkan kesan yang tidak baik ke atas motivasi individu terhadap kerja.

McCormic dan Ilgen (1985) percaya bahawa, kerumitan yang wujud dalam konsep kerja adalah disebabkan oleh faktor-faktor kepuasan kerja seperti peluang kenaikan pangkat, kerja itu sendiri, upah dan pengaruh pekerja-pekerja lain. Walaupun pengkaji-pengkaji sebelum Locke (1976), menemui banyak dimensi kerja yang mempunyai kaitan terhadap kepuasan kerja samada secara spesifik atau luas, namun penemuan tersebut tidak menghuraikan dengan terperinci tentang faktor-faktor berkaitan kepuasan kerja individu. McCormic dan Ilgen (1985), bersetuju dengan bahagian umum ukuran kepuasan kerja (Job Dimension) yang diklasifikasikan oleh Locke (1976).

1.2 Kenyataan Masalah

Isu pusing ganti kerja dalam organisasi bukanlah suatu perkara baru bagi kita. Isu ini berlaku sejak awal sejarah penubuhan organisasi lagi. Isu ini berlaku samada dengan kerelaan ataupun tanpa kerelaan organisasi. Walaupun dalam keadaan tertentu, isu pusing ganti kerja ini memberikan kebaikan kepada pekerja namun, kita perlu melihat kesan pusing ganti kerja ini terhadap organisasi pula. Berdasarkan kepada pengkaji-pengkaji seperti Dalton et al (1981), pusing ganti kerja bukanlah satu penomena yang baik kepada organisasi. Ini disebabkan, organisasi kehilangan tenaga kerja yang berkualiti. Kehilangan tenaga kerja tersebut sudah semestinya mendatangkan masalah yang besar

kepada organisasi dalam hal mencari pengganti, membayar jumlah pampasan, melatih pekerja baru dan juga membiayai kos latihan.

1.3 Objektif Kajian

Objektif kajian ini secara umumnya terbahagi kepada dua bahagian iaitu objektif umum dan objektif khusus. Huraian yang seterusnya akan menjelaskan secara terperinci tentang objektif-objektif tersebut.

1.3.1 Objektif Umum Kajian

- a) Melihat perhubungan faktor-faktor kepuasan kerja pekerja yang memberi kesan terhadap keinginan pekerja terlibat dalam pusing ganti kerja.
- b) Melihat perbezaan faktor demografi yang ke atas keinginan individu untuk terlibat dalam pusing ganti (*Turnover*)
- c) Melihat faktor-faktor kepuasan kerja yang diperlukan oleh pekerja untuk bekerja dengan lebih produktif dan bermotivasi.

1.3.2 Objektif Khusus Kajian

- a) Melihat perbezaan jantina, umur, tahap pendidikan dan tempoh berkhidmat individu terhadap keinginan untuk meninggalkan organisasi.

- b) Mengenalpasi perhubungan faktor ganjaran seperti upah, kenaikan pangkat, kerja itu sendiri, yang mempengaruhi kepuasan kerja.
- c) Mengenalpasi faktor individu seperti minat dan kemahiran yang memberi kesan terhadap kepuasan kerja.
- d) Melihat faktor organisasi seperti menyediakan kemudahan keselamatan kerja, jarak atau lokasi tempat bekerja, majikan atau penyelia yang baik (bertanggungjawab) memberi kesan terhadap kepuasan kerja pekerja.
- e) Melihat faktor sosial seperti pengaruh rakan yang mempengaruhi keinginan pekerja untuk melakukan pusing ganti kerja.

1.4 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual ini bertujuan untuk memudahkan pengkaji melihat perhubungan secara terus antara pembolehubah tidak bersandar dengan pembolehubah bersandar. Berdasarkan kepada gambarajah tersebut faktor-faktor seperti ganjaran, faktor demografi, individu dan faktor organisasi merupakan pembolehubah dalam faktor-faktor kepuasan kerja.

Bagi faktor demografi, pengkaji mengkaji perbezaan jantina, umur, tahap pendidikan dan juga tempoh perkhidmatan responden terhadap keinginan untuk terlibat dalam pusing ganti kerja. Faktor kepuasan kerja pula, pengkaji mengkaji perhubungan pemboleh ubah seperti upah, peluang kenaikan pangkat, minat, kemahiran, kerja, keselamatan, jarak dan lokasi tempat kerja serta sokongan penyelia kepada pekerja