



1000144472

**PERKAITAN ANTARA FAKTOR PEKERJAAN DENGAN
KEPUASAN KERJA: SATU KAJIAN DI KALANGAN PEKERJA
SEMENTARA DI UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK
(UNIMAS)**

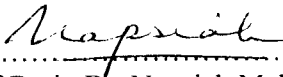
ASHAFINARNOR BINTI ARSHAT

Projek ini merupakan salah satu keperluan untuk mendapatkan
Ijazah Sarjana Muda Sains Dengan Kepujian (Pembangunan
Sumber Manusia)

Fakulti Sains Kognitif Dan Pembangunan Manusia
UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK
2006

Projek bertajuk 'PERKAITAN ANTARA FAKTOR PEKERJAAN DENGAN KEPUASAN KERJA: SATU KAJIAN DI KALANGAN PEKERJA SEMENTARA DI UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK (UNIMAS) ' telah disediakan oleh Ashafinarnor binti Arshat 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:


.....
Prof Datin Dr. Napsiah Mahfoz

Tarikh:

.....
11/5/2026
.....

PENGHARGAAN

Bersyukur kepada Allah kerana memberi peluang kepada saya dalam menyiapkan projek ilmiah ini.

Saya ingin merakamkan setinggi-tinggi penghargaan kepada Prof Datin Dr Napsiah Mahfoz selaku penyelia projek ini di atas bimbingan, tunjuk ajar dan nasihat yang amat berharga sepanjang tempoh saya menjalani kajian ini. Banyak pengalaman berharga yang saya perolehi sepanjang menjalankan kajian ini di bawah penyeliaan beliau. Segala ilmu yang diberikan amat saya hargai.

Ucapan terima kasih juga diucapkan kepada semua staf UNIMAS yang terlibat di dalam menjayakan kajian ini terutama sekali Bahagian Pengurusan Sumber Manusia, Bahagian Pengurusan Aset, Bahagian Hal Ehwal Pelajar dan Pusat Khidmat Maklumat Akademik (PKMA).

Setinggi penghargaan juga kepada kedua ibu-bapa saya, Arshat bin Kassim dan Bibi Maznah bt Shahol Hamid yang sentiasa memberi sokongan dan galakkan kepada saya untuk melakukan yang terbaik.

Ucapan terima kasih tidak terhingga kepada rakan-rakan yang sudi menghulurkan bantuan untuk menyiapkan projek ini, terutama sekali kepada Mohd Faliq Jalani, Alizawati Yussof, Tg Marini, Aziah Ramli, Siti Marhamah dan Norin Ashikeen. Budi baik semua akan sentiasa diingati.

Tidak lupa juga kepada para pensyarah iaitu Cik Zaiton Hassan, En. Abdul Halim, dan Puan Surena. Segala komen dan tunjuk ajar yang diberikan amat dihargai.

JADUAL KANDUNGAN

Penghargaan		iii
Jadual		iv
Kandungan		
Senarai Rajah		vi
Senarai Jadual		vii
Abstract		viii
Abstrak		x
Bab 1	Pendahuluan	
	1.0 Pengenalan	1
	1.1 Latar Belakang Kajian	3
	1.2 Kenyataan Masalah	5
	1.3 Objektif Kajian	
	1.3.1 Objektif Umum	7
	1.3.2 Objektif Khusus	7
	1.4 Hipotesis	7
	1.5 Kerangka Konseptual	8
	1.6 Kepentingan Kajian	9
	1.7 Definisi Istilah	
	1.7.1 Kepuasan Kerja	11
	1.7.2 Sikap	11
	1.7.3 Penglibatan Tugas	12
	1.7.4 Kepimpinan	12
	1.8 Limitasi Kajian	13
	1.9 Kesimpulan	14
Bab 2	Kajian Lepas	
	2.0 Pengenalan	15
	2.1 Kepuasan Kerja	15
	2.1.1 Definisi Kepuasan Kerja	15
	2.1.2 Teori dan Model Kepuasan Kerja	18
	a. Teori Hirarki Keperluan Maslow	18
	b. Teori Dua Faktor Herzberg	22
	2.2 Sikap	24
	2.3 Penglibatan Tugas	26
	2.4 Kepimpinan	27
	2.4.2 Rumusan dan kesimpulan	29
Bab 3	Metodologi Kajian	
	3.0 Pengenalan	31
	3.1 Lokasi Kajian	31
	3.2 Rekabentuk Penyelidikan	32
	3.3 Populasi Kajian	32

3.4	Instrumen Kajian	32
3.4.1	Rekabentuk Soal-selidik	33
3.5	Pengumpulan Data	34
3.6	Penganalisan Data	35
3.6.1	Ujian Pekali Korelasi Pearson	35
3.6.2	Anova Sehalu dan T-test	36
3.6.3	Regressi Linear	36
3.6.4	Pengiraan Skor Tahap Kepuasan Kerja	36
3.7	Ujian Rintis	38
3.8	Rumusan	39
Bab 4	Hasil Kajian dan Perbincangan	
4.0	Pengenalan	40
4.1	Latar belakang Responden	40
4.1.1	Jantina dan Umur	41
4.1.2	Kelulusan Akademik Tertinggi	41
4.1.3	Tempoh Kontrak	42
4.1.4	Pendapatan Sebulan	42
4.2	Tahap Kepuasan Kerja Secara Keseluruhan	43
4.3	Persepsi Tentang Pekerjaan	44
4.4	Persepsi Tentang Pihak Atasan	46
4.5	Persepsi Terhadap Rakan Sekerja	47
4.6	Persepsi Tentang Gaji	49
4.7	Persepsi Peluang Kenaikan Pangkat	49
4.8	Keputusan Pengujian Hipotesis Kajian	50
4.9	Rumusan dan Kesimpulan	59
Bab 5	Rumusan dan Cadangan	
5.0	Pengenalan	61
5.1	Rumusan Kajian	61
5.2	Kesimpulan	62
5.3	Cadangan	63
BIBLIOGRAFI		65
LAMPIRAN 1	Borang Soal-selidik	
LAMPIRAN 2	Surat	

SENARAI RAJAH

Rajah 1.1 Kerangka konseptual	9
Figure 2.1 Hirarki keperluan Maslow	19

SENARAI JADUAL

Jadual 3.1 Skor Pekali Korelasi Pearson 'r'	35
Jadual 3.2 Skor Tahap Kepuasan Kerja	38
Jadual 3.3 Keputusan Ujian Cronbach Terhadap Instrumen Kajian	39
Jadual 4.1 Taburan Responden Mengikut Umur dan Jantina	41
Jadual 4.2 Taburan Responden Mengikut Jantina dan Kelulusan Akademik	41
Jadual 4.3 Taburan Responden Mengikut Jantina dan Tempoh Kontrak	42
Jadual 4.4 Taburan Responden Mengikut Jantina dan Pendapatan Bulanan	43
Jadual 4.5 Tahap Kepuasan Kerja	44
Jadual 4.6 Persepsi Tentang Pekerjaan Sekarang	45
Jadual 4.7 Persepsi Tentang Pihak Atasan	46
Jadual 4.8 Persepsi Terhadap Rakan Sekerja	48
Jadual 4.9 Persepsi Terhadap Keadaan Gaji Sekarang	59
Jadual 4.10 Persepsi Terhadap Peluang Kenaikan Pangkat	50
Jadual 4.11 Perkaitan Antara Sikap dan Kepuasan Kerja	51
Jadual 4.12 Perkaitan Antara Penglibatan Tugas dan Kepuasan Kerja	52

Jadual 4.13 Perkaitan Antara Kepimpinan dan Kepuasan Kerja	53
Jadual 4.14 Perbezaan Antara Jantina Dengan Kepuasan Kerja	54
Jadual 4.15 Perbezaan Antara Umur dan Kepuasan Kerja	55
Jadual 4.16 Perbezaan Antara Tahap Pendidikan dan Kepuasan Kerja	56
Jadual 4.17 Perbezaan Antara Tempoh Perkhidmatan dan Kepuasan Kerja	56
Jadual 4.18 Perbezaan Antara Gaji dan Kepuasan Kerja	57
Jadual 4.19 Faktor Pekerjaan Dominan yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	58
Jadual 4.20 Jadual Rumusan Pengujian Hipotesis	59

ABSTRAK

PERKAITAN ANTARA FAKTOR PEKERJAAN DENGAN KEPUASAN KERJA: SATU KAJIAN DI KALANGAN PEKERJA SEMENTARA DI UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK (UNIMAS)

Ashafinarnor binti Arshat

Kajian ini bertujuan untuk mengenalpasti perkaitan di antara faktor pekerjaan iaitu sikap, penglibatan tugas dan kepimpinan dengan kepuasan kerja. Kajian kes ini telah dijalankan di Universiti Malaysia Sarawak di kalangan staf sokongan bertaraf sementara. Borang soal selidik telah digunakan untuk mendapat maklum balas daripada responden. Data yang diperolehi telah dianalisis menggunakan statistik deskriptif (frekuensi, peratusan dan crosstabs) dan inferensi (Pekali Korelasi Pearson, ujian Anova Sehalu, T-test dan Regresi linear) Hasil dapatan kajian ini menunjukkan tahap kepuasan kerja staf bertaraf sementara adalah tinggi. Hasil dapatan daripada kajian ini juga, menunjukkan bahawa wujudnya perhubungan yang signifikan di antara sikap, penglibatan tugas dan kepimpinan dengan kepuasan kerja. Faktor pekerjaan yang paling dominan ialah sikap. Kajian mencadangkan agar peringkat kepimpinan terus peka dengan keperluan pekerja supaya kepuasan kerja dapat dikekalkan pada tahap yang tinggi.

ABSTRACT

RELATIONSHIP BETWEEN WORK FACTORS AND JOB SATISFACTION: A STUDY AMONG NON-PERMANENT STAFF IN UNIVERSITI MALAYSIA SARAWAK (UNIMAS)

Ashafinarnor binti Arshat

The purpose of this study is to determine the relationship between work factors and job satisfaction among non-permanent staff in Universiti Malaysia Sarawak. Questionnaire were used to collect data from 40 respondents. The data collected were analyzed using both descriptive statistics (frequency, percentage and crosstabulation) and inferential statistics (Pearson Correlation, One-Way ANOVA, T-test and Linear Regression). The findings of this research indicate that there exist a high level of job satisfaction among the non-permanent staff studied. This research also indicate that the relationships between attitude, job involvement, and leadership, and job satisfaction are significant. Attitude constitutes the most dominant factor influencing job satisfaction. The study recommends that the management of the university needs to continuously be sensitive to the welfare of the needs of their workers in order to ensure a high level of job satisfaction.

BAB 1

Pengenalan

1.0 Pendahuluan

Wawasan 2020 menyatakan sumber manusia memainkan peranan penting di dalam memacu negara ke arah negara maju. Walaupun pelbagai rekaan bercirikan teknologi canggih muncul dengan pesat bagi membantu meringankan beban kerja dan tugas-tugas yang sepatutnya dipikul manusia tetapi kepentingan sumber manusia tetap menjadi tumpuan utama.

Di dalam usaha mencapai wawasan 2020, kewujudan pelbagai industri sama ada industri berat, industri kecil dan sederhana, teknologi maklumat dan pelbagai lagi bercambah dengan pesatnya. Di dalam tempoh pemodenan tersebut, sumber yang paling penting menyumbang tenaga adalah sumber manusia. Mahathir (1991) menyatakan dalam usaha kita mengorak langkah ke hari muka dengan penuh

bertenaga tidaklah ada unsur yang lebih penting daripada pembangunan sumber bertenaga tidaklah ada unsur yang lebih penting daripada pembangunan sumber manusia. Beliau turut menekankan sumber atau punca utama untuk menjana sesebuah negara ke arah kemajuan pesat adalah bakat, kemahiran, daya cipta dan daya usaha rakyatnya.

Pernyataan ini jelas menunjukkan betapa pentingnya keupayaan manusia sebagai penentu dan menjadi penggerak kepada pembangunan serta perkembangan sesuatu organisasi. Untuk memastikan tenaga manusia sentiasa berkemampuan menyumbang kepada pembangunan, kepuasan kerja merupakan aspek yang perlu dititikberatkan oleh organisasi. Kemampuan mengekalkan kepuasan kerja di tahap terbaik akan dapat meningkatkan prestasi kerja di dalam usaha menghasilkan produk yang berkualiti dan unggul.

Locke (1976) menyatakan kepuasan kerja sebagai “perasaan manusia terhadap pekerjaan yang dilakukan”. Daripada pernyataan ini bermaksud tanpa kepuasan kerja, tidak akan ada kesungguhan dan motivasi yang tinggi di dalam diri para pekerja. Oleh itu kepuasan kerja memainkan peranan penting kerana setiap pekerja yang bekerja untuk sesebuah organisasi mempunyai matlamat yang ingin dicapai sama ada matlamat jangka panjang atau matlamat jangka pendek.

Adalah menjadi satu perkara yang penting bagi pekerja mempamerkan kepuasan kerja di tahap yang tinggi. Perkara ini dibuktikan dengan beberapa kajian yang dilakukan ke atas pekerja di Amerika Syarikat yang mengaitkan hubungan di

antara kepuasan kerja dan prestasi kerja (Bagozzi, 1980; Fisher, 1980; Form, 1973; Freeman 1978; Laffaldano dan Mulshinsky, 1985; Kallerberg 1977; Larwood et al., 1997; Lopez, 1982; Miller dan Monge 1986; Pretty et al.,1994). Kajian tersebut membuktikan bahawa dengan meningkatkan kepuasan kerja, prestasi sesebuah syarikat dapat ditingkatkan lagi tanpa perlu mengeluarkan belanja dan kos tambahan

Selain itu, kebanyakan pekerja yang mempunyai tahap kepuasan kerja yang rendah cenderung untuk beralih ke organisasi lain manakala pekerja yang mempunyai tahap kepuasan kerja yang tinggi akan terus kekal di organisasi mereka bekerja. Kajian yang dilakukan oleh Black dan Dinitto (1994) menunjukkan bahawa pekerja yang mempunyai tahap kepuasan kerja yang tinggi akan kekal lebih lama di dalam sesebuah organisasi.

Oleh itu, kajian mengenai kepuasan kerja ini mengkaji tiga faktor yang mempunyai perkaitan dengan kepuasan kerja iaitu sikap, penglibatan tugas, dan kepimpinan. Kajian ini, bagi pengkaji adalah penting kerana dengan mengekalkan kepuasan kerja pada tahap yang tinggi organisasi akan dapat meningkatkan prestasi pekerja dan seterusnya meningkatkan pencapaian organisasi.

1.1 Latar Belakang Kajian

Di dalam sesebuah organisasi, kepuasan kerja memainkan peranan bagi menentukan kejayaan sesebuah organisasi kerana jika pekerja mempunyai kepuasan kerja yang tinggi maka kerja yang dihasilkan adalah sangat memuaskan dari segi kualiti ataupun kuantiti. Kajian-kajian lepas kebanyakannya dijalankan di luar negara iaitu di Amerika Syarikat.

Faktor berkaitan kepuasan kerja ini banyak dikaitkan dengan corak kehidupan pekerja serta emosi pekerja di dalam melaksanakan tugas. Contohnya, Staw dan Ross (1985) mencadangkan bahawa tingkahlaku kerja akan mencerminkan sikap atau personaliti yang akan mempengaruhi individu untuk melihat cara hidup mereka dari aspek positif atau negatif. Hackman dan Oldham (1980) pula menyatakan bahawa pekerja mengharapkan kerja yang adil dengan bayaran yang setimpal. Menurut Thorndike (1918) pula, pekerja yang mempunyai tahap kepuasan kerja yang tinggi lebih mementingkan kualiti kerja mereka.

Walaupun bagaimanapun, faktor-faktor yang dikaji ini masih belum dapat menjadi penentu kepada kepuasan kerja. Dengan itu, di dalam kajian ini, faktor pekerjaan diambil sebagai faktor berkaitan kepuasan kerja iaitu, sikap, penglibatan tugas dan kepimpinan. Ini adalah kerana faktor-faktor ini, walaupun ada, masih belum dikaji secara mendalam. Tujuan faktor ini dikaji juga adalah untuk melihat sama ada terdapat perbezaan hasil kajian dibandingkan dengan kajian-kajian lepas.

Selain itu, kajian kepuasan kerja banyak memfokuskan kepada golongan pengurus di organisasi (Schor, 1991). Kepuasan kerja di kalangan golongan pengurus dilihat amat penting sebagai penyumbang kepada hasil kerja yang produktif. Namun begitu, walaupun golongan pengurus mempunyai tahap kepuasan kerja yang baik, tanpa pekerja bawahan mereka masih tidak dapat melaksanakan tugas dengan sempurna. Di sinilah pentingnya kepuasan kerja di kalangan staf sokongan dilihat penting dan menjadi penentu kepada penghasilan kerja yang lebih efektif dan berkualiti. Kajian mengenai pekerja bawahan atau staf sokongan masih kurang dijalankan. Kajian yang memberi fokus terhadap golongan staf sokongan adalah perlu, kerana prestasi staf sokongan akan mempengaruhi prestasi organisasi. Para pengurus perlu memahami kehendak staf sokongan untuk meningkatkan tahap kepuasan kerja.

1.2 Pernyataan Masalah

Kepuasan kerja merupakan isu yang telah lama dibincangkan. Kajian mengenai kepuasan kerja telah banyak dijalankan di luar negara (Friday dan Friday, 2003). Terdapat juga kajian kepuasan kerja yang membandingkan antara negara di timur dan barat (Hofstede, 1980; Trompenaars dan Hampden-Turner, 1998). Kajian perbandingan tersebut mendapati kepuasan kerja bergantung kepada struktur dan budaya organisasi.

Kajian yang dibuat di timur, kebanyakannya dijalankan di negara Korea Selatan dan China (Chen, 2001; El Kahal, 2002; Somers, 1995; Sommer et al., 1996).

Hasil kajian di Korea Selatan dan China mendapati organisasi di negara tersebut kurang menumpukan terhadap keperluan pekerja, pembuatan keputusan hanya di kalangan pentadbiran tertinggi dan kenaikan pangkat berlaku di kalangan pekerja yang mempunyai talian persaudaraan. Ini kerana kebanyakan syarikat adalah warisan dari kaum keluarga mereka. Ia berlainan dengan situasi di barat, di mana pekerja dinilai berdasarkan prestasi di dalam syarikat. Selain itu, di barat pekerja diberi kebebasan membuat keputusan (Chen, 2001; El-Kahal, 2002)

Malaysia tidak terlepas daripada bahang globalisasi. Kewujudan globalisasi memerlukan Malaysia untuk sentiasa berada di dalam keadaan bersedia menghadapi cabaran dan bersikap daya saing untuk berhadapan dengan dunia yang semakin mencabar ini. Kepuasan kerja adalah perlu memandangkan komponen penting seperti kepimpinan dan budaya organisasi adalah penentu kepuasan kerja (Peter Lok dan Crowford, 2004).

Dengan itu, kajian untuk mengenalpasti perkaitan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di kalangan staf sokongan adalah perlu dalam usaha meningkatkan dan mengekalkan kepuasan kerja golongan pekerja tersebut. Kajian ini meninjau faktor pekerjaan seperti sikap, penglibatan tugas, dan kepimpinan terhadap kepuasan kerja. Kajian ini juga mengambil pekerja bertaraf sementara sebagai sampel kajian. Fokus diberikan kepada pekerja bertaraf sementara kerana kajian lampau lebih banyak menumpukan perhatian ke atas pengurus atau eksekutif.

1.3 Objektif Kajian

1.3.1 Objektif umum

Secara umum, kajian ini bertujuan untuk mengenalpasti faktor pekerjaan yang mempengaruhi kepuasan kerja.

1.3.2 Objektif khusus

Kajian ini bertujuan untuk:

- a) Mengetahui tahap kepuasan kerja di kalangan staf sokongan yang bertaraf sementara.
- b) Menenalpasti perhubungan antara sikap dengan kepuasan kerja.
- c) Menenalpasti perhubungan antara penglibatan tugas dengan kepuasan kerja.
- d) Menenalpasti perhubungan antara kepimpinan dengan kepuasan kerja.
- e) Menenalpasti perhubungan antara faktor demografi, iaitu jantina, umur, tahap pendidikan, pendapatan bulanan dan tempoh kontrak dengan kepuasan kerja.
- f) Menenalpasti faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi kepuasan kerja.

1.4 Hipotesis

Ho1: Tidak terdapat perkaitan yang signifikan di antara sikap dengan kepuasan kerja.

Ho2: Tidak terdapat perkaitan yang signifikan di antara penglibatan tugas dengan kepuasan kerja.

Ho3: Tidak terdapat perkaitan yang signifikan di antara kepimpinan dengan kepuasan kerja.

Ho4: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara jantina dengan kepuasan kerja.

Ho5: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara umur dengan kepuasan kerja.

Ho6: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara tahap pendidikan dengan kepuasan kerja.

Ho7: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara pendapatan bulanan dengan kepuasan kerja.

Ho8: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan di antara tempoh kontrak dengan kepuasan kerja.

1.5 Kerangka Konseptual

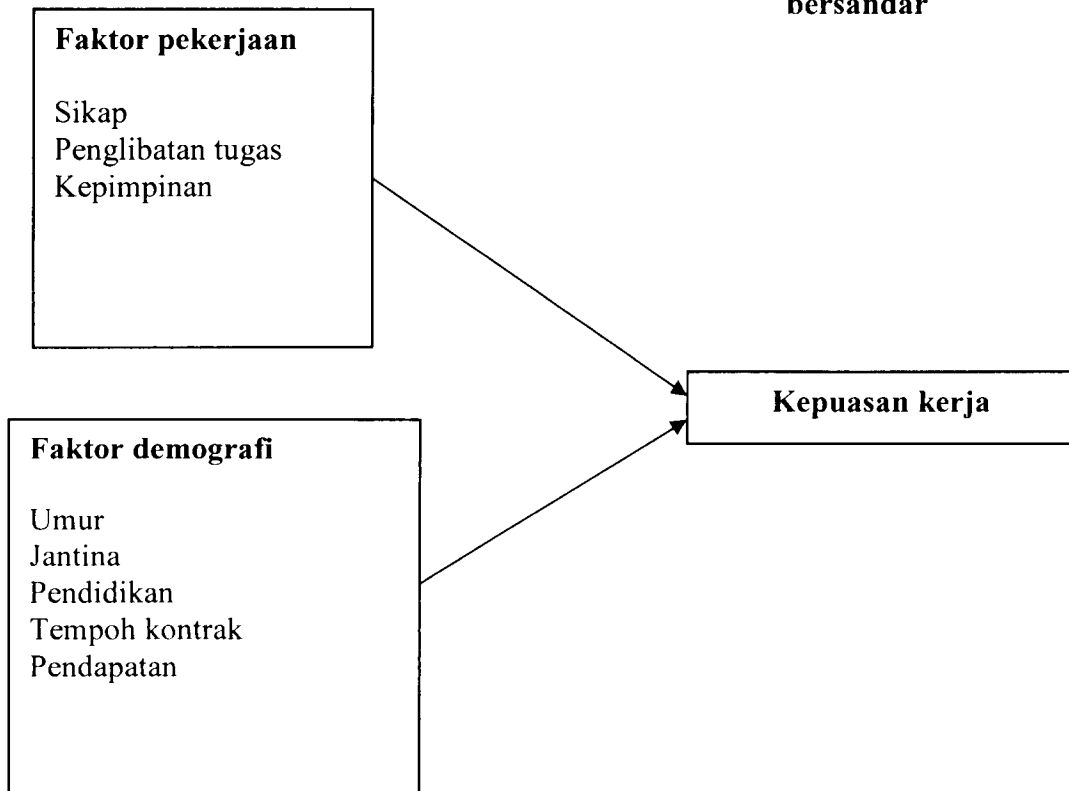
Terdapat dua pembolehubah di dalam kajian ini iaitu pembolehubah tak bersandar dan pembolehubah bersandar. Pembolehubah tak bersandar terdiri daripada faktor pekerjaan iaitu sikap, penglibatan tugas dan kepimpinan serta faktor demografi iaitu umur, jantina, pendidikan, tempoh kontrak dan pendapatan. Pembolehubah

bersandar terdiri daripada kepuasan kerja. Faktor pekerjaan adalah faktor yang mempunyai perkaitan dengan kepuasan kerja.

Rajah 1.1

Pembolehubah tak bersandar

**Pembolehubah
bersandar**



1.6 Kepentingan Kajian

1.6.1 Kepentingan kepada organisasi

Pada ketika ini, cabaran untuk mendapatkan pekerjaan adalah amat sengit di pasaran. Individu yang terpilih untuk berkhidmat sama ada di sektor awam mahupun swasta dikira amat bertuah. Dengan adanya kajian kepuasan kerja ini, diharap akan dapat memberi maklumat kepada organisasi tentang faktor utama

yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Seterusnya maklumat tersebut dapat digunakan untuk mengenalpasti keperluan latihan yang diperlukan dan secara tidak langsung dapat memupuk pekerja agar memberi prestasi yang terbaik kepada syarikat atau organisasi. Kajian kepuasan kerja ini juga diharapkan akan membuatkan organisasi lebih peka dalam usaha meningkatkan tahap kepuasan kerja sumber tenaga organisasi mereka.

1.6.2 Kepentingan kepada pengamal sumber manusia.

Kajian kepuasan kerja ini akan menyumbang maklumat serta pengetahuan yang berguna untuk diaplikasikan oleh pengamal sumber manusia. Organisasi pula akan menggunakan maklumat tersebut bagi membantu organisasi memastikan tercapainya usaha untuk memantapkan kepuasan kerja. Hasil kajian ini juga dapat digunakan oleh pengamal sumber manusia untuk meneliti dan memahami peranan penting yang boleh dimainkan di dalam memastikan tahap kepuasan kerja stabil dan dapat ditingkatkan secara berterusan. Pengamal sumber manusia juga dapat merangka pelan serta program yang difikirkan bersesuaian dalam usaha meningkatkan kepuasan kerja di kalangan staf sokongan. Dengan ini, pengamal sumber manusia akan lebih jelas dengan tugas mereka ke arah meningkatkan tahap kepuasan kerja.

1.6.3 Kepentingan kepada teori

Hasil kajian ini akan dapat memberi penjelasan yang lebih mendalam tentang teori- teori yang telah dikemukakan sebelum ini. Kajian kepuasan kerja ini juga akan dapat menghuraikan lagi sebarang kekaburan yang timbul mengenai teori

kepuasan kerja. Selain daripada itu, kajian kepuasan kerja ini akan dapat mengukuhkan teori-teori yang telah dikemukakan oleh pengkaji terdahulu.

1.7 Definisi Istilah

1.7.1 Kepuasan kerja

Definisi konseptual:

Locke (1976) menyatakan bahawa kepuasan kerja merujuk kepada perasaan individu terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Definisi operasional:

Kepuasan kerja bermaksud tingkahlaku positif yang ditunjukkan oleh seseorang terhadap tugas yang dilakukan.

1.7.2 Sikap

Definisi konseptual:

Lussier (1996) menyatakan sikap adalah kepercayaan yang tinggi terhadap manusia, sesuatu perkara atau situasi.

Definisi operasional:

Sikap merujuk kepada kesungguhan dalam menjalankan tugas.

1.7.3 Penglibatan tugas

Definisi konseptual:

Kinicki dan Kreitner (2003) menyatakan penglibatan tugas sebagai tahap di mana seseorang pekerja itu terlibat secara individu dengan peranan kerja.

Penglibatan tugas juga boleh didefinisikan sebagai keyakinan terhadap tugas yang sedang dijalankan dan menjadi kepuasan apabila berjaya menyelesaikan tugasan (Kanungo, 1982)

Definisi operasional:

Penglibatan tugas merujuk kepada kuantiti kerja yang disediakan serta kesediaan melakukan kerja di luar bidang tugas.

1.7.4 Kepimpinan

Definisi konseptual:

Kepimpinan adalah tingkahlaku individu apabila ketua sedang mengarahkan aktiviti kelompok ke arah matlamat yang dikongsi bersama (Aminuddin, 1990)

Definisi operasional:

Kepimpinan merujuk kepada keupayaan pengurus untuk mempengaruhi pekerjanya bekerjasama di dalam satu kumpulan supaya matlamat organisasi dapat dicapai.

1.8 Limitasi Kajian

Ketepatan kajian yang dijalankan ini hanya terbatas kepada Universiti Malaysia Sarawak (UNIMAS) sahaja. Ketepatan maklumat yang berjaya dikumpulkan adalah bergantung kepada keadaan pekerja bertaraf kontrak yang bekerja di UNIMAS. Ini adalah kerana proses perpindahan kampus iaitu dari kampus sementara ke kampus tetap menimbulkan suasana yang agak sibuk di kalangan staf sokongan. Ketepatan data yang diperolehi adalah bergantung kepada masa yang terhad dan juga kelapangan di kalangan para pekerja.

Selain daripada itu, kejujuran responden di dalam mengisi borang soal selidik yang diberikan serta maklumat yang diberikan oleh mereka turut menghadkan kajian ini kerana mereka khuatir maklumat yang diberikan akan menjejaskan prestasi atau rekod mereka. Kemungkinan memberikan jawapan yang sempurna adalah tinggi bagi mengelakkan maklumat yang diberikan terdedah kepada pihak tertentu dan rekod mereka tergugat akibat maklumat yang diberikan.

Terdapat banyak faktor lain yang boleh dikaji yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Sekiranya terlalu banyak faktor yang dikaji, ini dikhuatiri boleh menimbulkan kekeliruan dalam mengumpul maklumat di kalangan responden, memandangkan kekangan ini, hanya tiga faktor sahaja yang dikaji bagi memastikan tidak berlaku kecelaruan di dalam mengumpul data.