



FAKULTI SAINS KOGNITIF DAN PEMBANGUNAN MANUSIA

**Hubungkait Antara Kepuasan Kerja Dengan Faktor-faktor Yang Mempengaruhi
Kepuasan Kerja Dalam kalangan Anggota Staf Bawah, Angkatan Tentera
Malaysia**

Nurfaezah Binti Sharif

Sarjana Muda Sains dengan Kejurian
(Pembangunan Sumber Manusia)
2011

**HUBUNGKAIT ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN FAKTOR-
FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA DALAM
KALANGAN ANGGOTA STAF BAWAHAN, ANGKATAN TENTERA
MALAYSIA
KAJIAN DI DUA BUAH KEM TENTERA SEKITAR KUCHING,
SARAWAK**

Nurfaezah Binti Sharif

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
(2011)

BORANG PENGESAHAN STATUS TESIS

Gred:

JUDUL : HUBUNGKAIT ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA DALAM KALANGAN ANGGOTA STAF BAWAHAN, ANGKATAN TENTERA MALAYSIA.

SESI PENGAJIAN : 2010/2011

Saya NURFAEZAH BINTI SHARIF

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. 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.

** 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)

(TANDATANGAN PENYELIA)

Alamat Tetap:
No 2C, Lorong Sibu Jaya 2A, Sibu Jaya
96000 Sibu, Sarawak

Tarikh : _____

Tarikh: _____

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 TERHAD.

Projek bertajuk ‘Hubungkait antara kepuasan kerja dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam kalangan anggota staf bawahan, Angkatan Tentera Malaysia’ telah disediakan oleh Nurfaezah Binti Sharif 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 Madya Dr Norsiah Binti Fauzan)

Tarikh:

Gred

PENGHARGAAN

Bismillahirrahmannirrahim. Assalamualaikum W.B.T dan Salam Sejahtera. Terlebih dahulu saya ingin mengucapkan syukur kepada Allah kerna dengan izinNya saya dapat menyempurnakan Projek Tahun Akhir saya. Seterusnya saya ingin mengucapkan jutaan terima kasih kepada penyelia projek ini iaitu Prof Madya Dr Norsiah Binti Fauzan yang telah banyak memberi tunjuk ajar, bimbingan dan nasihat yang berguna sepanjang menyiapkan projek ini. Sesungguhnya saya berasa benar-benar terharu dengan sikap sabar dan professional yang ditunjukkan oleh beliau sepanjang menyiapkan projek ini. Penghargaan jutaan terima kasih juga saya tujukan kepada rakan-rakan khasnya Roziatul Iqma Zaidi yang banyak membantu saya dalam mendapatkan maklumat, tidak lupa kepada rakan-rakan seperjuangan yang banyak membantu secara langsung mahupun tidak langsung. Selain itu tidak lupa kepada Badan Angkatan Tentera Malaysia yang banyak memberikan kerjasama dan maklum balas yang baik sepanjang menjalankan kajian ini. Seterusnya, ucapan jutaan terima kasih turut saya tujukan buat keluarga saya yang banyak membantu dalam perbelanjaan wang ringgit di samping menjadi peransang kepada saya untuk tidak mudah berputus asa. Akhir kata, jutaan terima kasih kepada kakitangan-kakitangan Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia yang banyak membantu saya dan rakan-rakan yang lain dalam menyiapkan Projek Tahun Akhir ini.

Sekian, Terima Kasih.

JADUAL KANDUNGAN

Penghargaan	iii
Jadual Kandungan	iv
Senarai Jadual	ix
Senarai Rajah	ix
Abstrak	x
Abstract	xi

BAB 1	PENDAHULUAN	HALAMAN
1.0	Pengenalan	1
1.1	Latar Belakang Kajian	2
1.2	Kenyataan Masalah	2
1.3	Objektif Kajian	3
	1.3.1 Objektif Utama	3
	1.3.2 Spesifik Objektif	3
1.4	Hipotesis Kajian	4
1.5	Persoalan Kajian	4
1.6	Kerangka Konseptual	5
1.7	Signifikasi Kajian	6
1.8	Limitasi dan Skop Kajian	6
	1.8.1 Limitasi	6
	1.8.2 Skop Kajian	7

1.9	Definisi Operasional	8
1.9.1	Kepuasan Kerja	8
1.9.2	Kepimpinan	8
1.9.3	Kerjaya	9
1.9.4	Kerjasama di dalam Organisasi	9
1.9.5	Pegawai Atasan	10
1.9.6	Anggota Bawahan	10

BAB 2 KAJIAN LEPAS

2.0	Pengenalan	11
2.1	Kepuasan kerja	11
2.2	Gaya Kepimpinan	12-13
2.3	Kerjaya	14
2.4	Kerjasama	15
2.5	Teori Kepuasan Kerja	16
2.5.1	Teori Abraham Maslow	16
2.5.2	Teori Dua Faktor Herzberg	17

BAB 3 METODOLOGI PENYELIDIKAN

3.0 Pengenalan	19
3.1 Jenis Kajian	20
3.2 Lokasi Kajian	20
3.3 Teknik Pensampelan	20-21
3.4 Instrumen Kajian	23
3.4.1 Bahagian A: Maklumat Demografi	23
3.4.2 Bahagian B: Tahap Kepuasan Kerja	23
3.4.3 Bahagian C: Gaya Kepimpinan	23
3.4.4 Bahagian D: Kerjaya	23
3.4.5 Bahagian E: Kerjasama di dalam Organisasi	24
3.5 Kebolehpercayaan dan Keesahan	25
3.6 Kajian Rintis	25
3.7 Maklum Balas Borang Soal Selidik	26
Bagi Tujuan Kajian Rintis	
3.8 Ujian Kebolehpercayaan (<i>Cronbach's Alpha Test</i>)	26
3.9 Kaedah mengumpul dan menganalisis data	27-28
3.10 Kesimpulan	29

BAB 4 ANALISIS DAN PERBINCANGAN

4.0 Pengenalan	30
4.1 Analisis Profil Demografi Responden	30-31
4.1.1 Analisis Responden Mengikut Jantina	32
4.1.2 Analisis Responden Mengikut Status dan Umur	32
4.1.3 Analisis Responden Berdasarkan Jumlah Pendapatan, Tempoh Perkhidmatan dan Pangkat	33
4.2 Hasil Analisis Tahap Kepuasan	34-36
4.2.1 Analisis Tahap Kepuasan Kerja	36-37
4.3 Ujian Hipotesis Hubungkait Antara Kepuasan Kerja Dengan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	38
4.3.1 Hubungkait Faktor Gaya Kepimpinan Pegawai Atasan dengan Tahap Kepuasan Kerja	39
4.3.2 Hubungkait Faktor Kerjaya Dengan Tahap Kepuasan Kerja	40
4.3.3 Hubungkait Faktor Kerjasama dengan Tahap Kepuasan Kerja	40
4.4 Analisis Regresi Linear Hubungan Faktor Kepuasan Kerja dengan Tahap Kepuasan Kerja	41
4.4.1 Analisis Regresi Linear	42-43

BAB 5 KESIMPULAN	
5.0 Pengenalan	44
5.1 Rumusan Kajian	45
5.1.1 Faktor Gaya Kepimpinan	46
5.1.2 Faktor Kerjaya	47
5.1.3 Faktor Kerjasama	47
5.1.4 Faktor Dominan	48
5.2 Kepentingan Kajian	48
5.3 Limitasi Kajian	49
5.4 Cadangan	49
5.4.1 Cadangan kepada Organisasi	49
5.4.2 Cadangan kepada Pengkaji akan datang	50
5.5 Kesimpulan	51
RUJUKAN	52-53
LAMPIRAN	

SENARAI JADUAL

JADUAL	HALAMAN
Jadual 1: Cronbach's Alpha Test ke atas Instrumen Kajian	27
Jadual 2: Taburan Frekuensi Responden Mengikut Jantina, Status dan Umur	31
Jadual 3: Taburan Frekuensi Responden Mengikut Jumlah Pendapatan, Tempoh Perkhidmatan dan Pangkat	32
Jadual 4: Taburan Frekuensi dan Peratusan Tahap Kepuasan Kerja Berdasarkan Analisis Data Dalam Bahagian B	34
Jadual 5: Interpretasi nilai 'r' menurut Borg dan Mouton (1993)	38
Jadual 6: Perhubungan antara faktor Gaya Kepimpinan pegawai atasan dengan tahap kepuasan kerja	39
Jadual 7: Perhubungan antara faktor kerjaya dengan tahap kepuasan kerja.	40
Jadual 8: Perhubungan antara faktor kerjasama dengan tahap kepuasan kerja.	40
Jadual 9: Rumusan Perhubungan Antara Faktor Gaya Kepimpinan, Faktor Kerjaya dan Faktor Kerjasama dengan Tahap Kepuasan Kerja Anggota Staf Bawahan	41
Jadual 10: Keputusan Analisis Regresi Linear	42

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION FACTORS AFFECTING JOB SATISFACTION AMONG MEMBERS OF STAFF SUBORDINATES, ARMED FORCES MALAYSIA

STUDY ON TWO ARMY CAMP KUCHING, SARAWAK

Nurfaezah Binti Sharif

This study aims to identify the level of job satisfaction and factors that may affect job satisfaction among members of subordinate staff, the Armed Forces, especially the Malaysian Army. This study was conducted in 4 Corps, found in two military camps around Kuching Penrissen Camp and Semenggo Camp. A total of 80 respondents were involved in this study. There are four hypotheses were tested in this study, the hypothesis was made based on the objectives of the study. This study uses a quantitative method and questionnaire was used to gather feedback from the respondents. This questionnaire covers demographic aspects of the respondents and the factors that may affect the level of job satisfaction. Among the factors studied are the factors of leadership style of superiors, career factors and factors of cooperation within the organization. These three factors are independent variables, while job satisfaction is the dependent variable. In addition, the questionnaire was also used to identify the dominant factors that influence job satisfaction. The results obtained showed a significant relationship between the three factors of job satisfaction. In addition, the career factor is the dominant factor in influencing the level of job satisfaction of subordinate staff members, particularly in the Malaysian Army Corps of 4 involved.

ABSTRAK

HUBUNG KAIT ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN FAKTOR- FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA DALAM KALANGAN ANGGOTA STAF BAWAHAN, ANGKATAN TENTERA MALAYSIA KAJIAN DI DUA BUAH KEM TENTERA KUCHING, SARAWAK

Nurfaezah Binti Sharif

Kajian ini adalah bertujuan untuk melihat tahap kepuasan kerja dengan faktor-faktor yang boleh mempengaruhi kepuasan kerja dalam kalangan anggota staf bawahan, Angkatan Tentera Malaysia khususnya Tentera Darat Malaysia. Kajian ini telah dijalankan di 4 buah Kor Tentera yang terdapat di dua buah kem tentera sekitar Kuching iaitu Kem Penrissen dan Kem Semenggo. Seramai 80 orang responden telah terlibat dalam kajian ini. Sebanyak 4 hipotesis telah dikaji dalam kajian ini, hipotesis yang dibuat adalah berdasarkan objektif kajian. Kajian ini menggunakan kaedah kuantitatif iaitu set borang soal selidik telah digunakan bagi mengumpul maklum balas daripada responden. Set borang soal selidik ini mencakupi aspek demografi responden dan faktor-faktor yang boleh mempengaruhi tahap kepuasan kerja. Antara faktor-faktor yang dikaji ialah faktor gaya kepimpinan pegawai atasan, faktor kerjaya dan faktor kerjasama di dalam organisasi. Faktor-faktor ini merupakan pembolehubah tidak bersandar manakala tahap kepuasan kerja merupakan pembolehubah bersandar. Selain itu, borang soal selidik ini juga digunakan untuk mengenalpasti faktor dominan yang mempengaruhi kepuasan kerja. Hasil dapatan yang diperolehi menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan di antara ketiga-tiga faktor terhadap tahap kepuasan kerja. Selain itu, faktor kerjaya merupakan faktor yang dominan dalam mempengaruhi tahap kepuasan kerja anggota staf bawahan, Tentera Darat Malaysia khususnya di 4 buah Kor Tentera yang terlibat.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.0 Pengenalan

Keberkesanan pentadbiran sesebuah syarikat atau organisasi seringkali dihubungkan dengan gaya kepimpinan pihak atasan sesebuah organisasi tersebut. Begitu juga dengan badan ketenteraan yang setakat ini telah menubuhkan 16 kor atau rejimen di dalam unit Tentera Darat Malaysia (TDM), Angkatan Tentera Malaysia (ATM).

Setiap rejimen ini ditadbir dan dipimpin oleh pegawai-pegawai atasan yang telah diberi kuasa atau hak untuk mentadbir organisasi. Justeru itu, bab 1 ini akan menerangkan tentang kajian yang akan dijalankan iaitu untuk melihat hubungkait kepuasan kerja dengan faktor-faktor yang boleh mempengaruhi kepuasan kerja dalam kalangan anggota bawahan TDM dengan mengambil kira faktor gaya kepimpinan pegawai atasan sebagai faktor dominan.

1.1 Latar Belakang Kajian

Kajian ini dijalankan adalah bertujuan untuk melihat hubungkait tahap kepuasan kerja anggota bawahan TDM dengan gaya kepimpinan pegawai atasan mereka. Selain itu, pengkaji juga turut melihat faktor-faktor lain seperti kerjaya sebagai anggota tentera dan kerjasama anggota di dalam organisasi dalam mempengaruhi tahap kepuasan kerja anggota bawahan TDM.

Menurut Rita Johan di dalam kajian yang dijalankan oleh Siti Soleha Jawahir (2008) menyatakan kepuasan kerja merujuk kepada betapa besar seseorang individu tersebut menyukai dan meminati pekerjaan yang dilakukan sekarang. Dengan erti kata lain, kepuasan kerja adalah sebahagian daripada kepuasan hidup. Selain itu, Wilson & Rosefeld (1990) mendapati kepuasan kerja menerangkan tentang tingkah-laku pekerja terhadap kerja yang boleh memberikan kesan ke atas pelbagai bentuk kecekapan dan aktiviti.

Menurut Caroline Mumin (2007) kepuasan kerja boleh meningkatkan komitmen dan motivasi para pekerja sebaliknya ketidakpuasan pekerja terhadap kerja mereka boleh menyebabkan seseorang pekerja kurang bermotivasi dan kurang komited dalam melakukan tugas yang dijalankan. Apabila ketidakpuasan kerja berlaku, ini boleh memberi impak yang negatif ke atas penilaian prestasi pekerja itu sendiri dan juga sesebuah organisasi. Apatah lagi terhadap badan ketenteraan yang selama ini menjadi tunjang kedaulatan dan pertahanan negara.

1.2 Kenyataan Masalah

Menurut Zulkarnain Jaafar, dipetik daripada kajian Siti Soleha Jawahir (2008) menyatakan pemerintahan tentera secara keseluruhannya keras, mengarah dan tiada kompromi dalam perintah dan arahan yang dikeluarkan. Pemerintahan bersifat demikian kerana ia berorientasikan misi yang mesti dicapai melalui dedikasi, pengorbanan dan nyawa. Kenyataan ini menimbulkan rasa ingin tahu pengkaji tentang bagaimana respon yang

diberikan oleh anggota bawahan TDM terhadap Gaya kepimpinan yang diamalkan oleh pegawai atasan mereka, sama ada mereka berpuas hati atau tidak dengan situasi yang mereka hadapi sekarang.

Selain itu, dalam kajiannya juga Mej. Jen Dato' Mohd Yusuf Din menyatakan dalam tentera, Gaya kepimpinan autokratik di peringkat pasukan digaulkan dengan cara demokratik di peringkat atasan adalah jawapan yang terbaik. Namun begitu, dalam memelihara moral atau tahap kepuasan, pemerintahan atau pemimpin perlu mempunyai sifat kepimpinan yang baik dan mewujudkan suasana yang harmoni dalam batalion atau rejimen. Berlandaskan kenyataan Mej. Jen Dato' Mohd Yusof Din tersebut pengkaji ingin membuat kajian mengenai tahap kepuasan kerja anggota bawahan TDM terhadap Gaya kepimpinan pegawai atasan mereka. Di samping itu, faktor-faktor kepuasan kerja seperti kerjaya sebagai seorang tentera dan kerjasama di dalam organisasi juga turut dikaji. Faktor kepuasan kerja sangat penting kepada seseorang pekerja kerana faktor ini boleh mempengaruhi tingkah-laku pekerja terhadap sesuatu kerja.

1.3 Objektif

1.3.1 Objektif Utama

Kajian ini adalah bertujuan untuk melihat hubungan kepuasan kerja dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam kalangan anggota bawahan.

1.3.2 Spesifik Objektif

- a) Untuk mengenal pasti hubungkait di antara gaya kepimpinan pegawai atasan dengan tahap kepuasan kerja dalam kalangan anggota bawahan.
- b) Untuk mengenal pasti hubungkait di antara kerjaya tentera dengan tahap kepuasan kerja dalam kalangan anggota bawahan.
- c) Untuk mengenal pasti hubungkait di antara kerjasama di dalam organisasi dengan tahap kepuasan kerja dalam kalangan anggota bawahan.

d) Untuk mengenal pasti faktor dominan yang telah mempengaruhi kepuasan kerja dalam kalangan anggota bawahan.

1.4 Hipotesis Kajian

Hipotesis ini dibuat adalah berlandaskan pernyataan masalah kajian dan kesimpulan awal yang telah diramal berdasarkan objektif utama kajian. Di bawah merupakan hipotesis yang telah diramal berdasarkan pernyataan masalah kajian:

Ha1: Terdapat hubungan signifikan di antara gaya kepimpinan dengan tahap kepuasan kerja dalam kalangan anggota bawahan.

Ha2: Terdapat hubungan signifikan di antara kerjaya sebagai seorang tentera dengan tahap kepuasan kerja dalam kalangan anggota bawahan.

Ha3: Terdapat hubungan signifikan di antara kerjasama di dalam organisasi dengan tahap kepuasan kerja dalam kalangan anggota bawahan.

Ha4: Terdapat faktor dominan yang telah mempengaruhi kepuasan kerja dalam kalangan anggota bawahan.

1.5 Persoalan Kajian

Bagi mendapatkan maklumat yang berkaitan dengan kajian yang dijalankan, beberapa soalan telah dibuat. Ini adalah sebagai garis panduan kepada pengkaji agar tidak tersasar dari tujuan kajian yang akan dijalankan dan dengan jawapan yang diperolehi diharap dapat membantu pengkaji mengukuhkan lagi hipotesis yang telah dibuat.

a) Adakah terdapat hubungkait di antara gaya kepimpinan pegawai atasan dengan tahap kepuasan kerja dalam kalangan anggota bawahan

b) Adakah terdapat hubungkait di antara kerjaya sebagai seorang tentera dengan tahap kepuasan kerja dalam kalangan anggota bawahan.

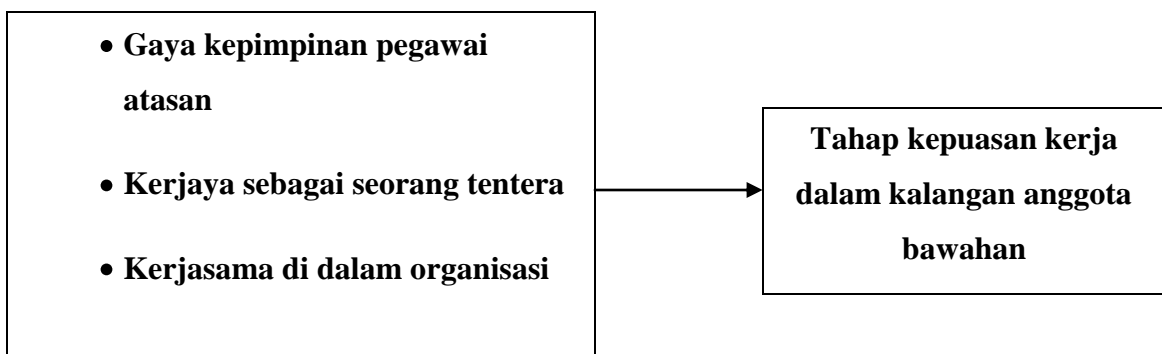
c) Adakah terdapat hubungkait di antara kerjasama di dalam organisasi dengan tahap kepuasan kerja dalam kalangan anggotabawahan.

- d) Adakah terdapat faktor dominan yang telah mempengaruhi tahap kepuasan kerja dalam kalangan anggota bawahan.

1.6 Kerangka Konseptual

Tujuan rangka konsep dalam kajian ini adalah untuk mengenal pasti dan menyiasat faktor-faktor yang boleh mempengaruhi tahap kepuasan kerja dalam kalangan anggota bawahan. Pembolehubah bebas merupakan pembolehubah yang boleh mempengaruhi tahap kepuasan pekerja. Pembolehubah bebas yang terdapat dalam kajian ini adalah gaya kepimpinan pegawai atasan, kerjaya sebagai seorang tentera dan kerjasama di dalam organisasi. Faktor-faktor ini dipilih berdasarkan kajian lepas yang pernah dijalankan dan merupakan antara pembolehubah yang boleh mempengaruhi pembolehubah bersandar iaitu tahap kepuasan kerja dalam kalangan anggota bawahan. Pembolehubah bersandar pula, ialah pembolehubah yang akan berubah-ubah disebabkan pembolehubah bebas. Pembolehubah bersandar ini akan dikaji dan dibuat pemerhatian bagi melihat kesan pembolehubah bebas terhadap pembolehubah bersandar.

Gambar rajah di bawah menunjukkan kerangka konseptual untuk kajian ini. Kerangka konseptual ini menunjukkan pembolehubah bebas dan pembolehubah bersandar yang telah dipilih untuk melaksanakan kajian ini. Pembolehubah bebas terdiri daripada gaya kepimpinan pegawai atasan, kerjaya sebagai seorang tentera dan kerjasama di dalam organisasi. Manakala pembolehubah bersandar pula adalah tahap kepuasan kerja dalam kalangan anggota bawahan.



Gambar rajah 1: Rangka kerja kajian

1.7 Signifikan Kajian

Dapatan daripada kajian yang dijalankan ini diharap dapat memberi gambaran kepada pegawai atasan berkenaan tahap kepuasan kerja dalam kalangan anggota bawahan TDM khususnya di kem tentera yang terdapat di sekitar Kuching. Keputusan kajian ini membolehkan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antara gaya kepimpinan dengan kepuasan kerja anggota. Oleh itu, diharap kajian ini dapat membantu sistem pentadbiran dan pengurusan TDM untuk membuat penelitian dengan lebih lanjut dalam merancang strategi untuk meningkatkan lagi tahap kepuasan kerja dalam kalangan anggota bawahan, misalnya mengatasi masalah hubungan di antara pegawai atasan dengan anggota bawahan dan masalah disiplin dalam kalangan tentera agar dapat melahirkan anggota tentera yang lebih bermotivasi, berdisiplin dan sentiasa bersemangat.

Selain itu, dapatan daripada kajian ini dijangka dapat dijadikan sebagai penunjuk ataupun kayu ukur terhadap perubahan dan penambahbaikan sistem pentadbiran dan pengurusan yang dijalankan oleh ATM khususnya pegawai-pegawai atasan TDM. Akhir sekali, diharap dapatan daripada kajian ini dapat berfungsi sebagai landasan untuk kajian di masa hadapan iaitu dapat membantu mewujudkan satu sistem atau pendekatan baru dalam meningkatkan tahap kepuasan kerja anggota bawahan TDM.

1.8 Limitasi dan Skop Kajian

1.8.1 Limitasi

Terdapat beberapa limitasi dalam melaksanakan kajian ini iaitu kajian ini hanya dijalankan di dua buah kem tentera yang terdapat di sekitar Kuching, Sarawak. Selain itu, organisasi ATM agak berbeza dengan organisasi kerajaan yang wujud di Malaysia. Konsep kepimpinan, keselamatan, kerahsiaan dan ketenteraan yang diamalkan menyebabkan terdapat beberapa peraturan serta prosedur yang perlu dipatuhi sepanjang mendapatkan

maklumat. Memandangkan kajian ini hanya dijalankan di negeri Sarawak dan tidak melibatkan kem tentera yang terdapat di luar kawasan Kuching dan Semenanjung Malaysia maka maklumat yang diperolehi juga tidak mewakili seluruh anggota bawahan TDM dan maklumat yang diperolehi hanya berkaitan dengan tahap kepuasan kerja dalam kalangan anggota bawahan di kem tentera sekitar Kuching, Sarawak sahaja.

Antara limitasi lain yang membataskan kajian ini adalah tempat kajian yang dipilih iaitu Kuching, Sarawak. Seperti yang kita sedia maklum, taraf kehidupan dan budaya yang wujud di Sarawak agak berbeza dengan taraf hidup di Semenanjung, contohnya Kuala Lumpur, Johor Bahru dan Selangor. Oleh itu, terdapat banyak persaingan serta permintaan yang wujud di Semenanjung Malaysia berbanding di Sarawak. Jadi tahap kepuasan kerja dalam kalangan anggota bawahan di setiap kem tentera adalah tidak sama hanya disebabkan tempat bertugas dan budaya kerja di kem masing-masing. Selain itu, terdapat sebanyak 16 kor atau rejimen yang terdapat di dalam cabang TDM dan setiap kor dan rejimen ini mempunyai tugas dan tanggungjawab yang berbeza.

Oleh itu, amat sukar untuk memperolehi maklumat sebenar tentang tahap kepuasan kerja dalam kalangan tentera hanya disebabkan bidang tugas yang berbeza. Ini juga boleh mempengaruhi kajian kerana responden yang dipilih bagi kajian ini tidak dapat mencakupi keseluruhan kor atau rejimen yang terdapat di dalam ATM khususnya TDM.

1.8.2 Skop Kajian

Tujuan kajian ini dijalankan adalah untuk mengenalpasti faktor-faktor yang mempengaruhi tahap kepuasan kerja dalam kalangan anggota bawahan di kem tentera yang dipilih. Terdapat beberapa faktor atau pembolehubah yang digunakan di dalam kajian ini iaitu gaya kepimpinan pegawai atasan, kerjaya sebagai seorang tentera dan kerjasama di dalam organisasi.

1.9 Definisi Operasional

1.9.1 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merujuk kepada sejauh mana seseorang pekerja berpuas hati dengan kerja yang dilaksanakan. Selain itu, kepuasan kerja boleh didefinisikan sebagai kadar di mana pekerja akan berpuas hati dengan pekerjaan yang mereka buat atau lakukan (Philips & Connell, 2003).

Wilson dan Rosefeld (1990) juga menyatakan kepuasan kerja menerangkan tentang tingkah laku pekerja terhadap kerja yang boleh memberikan kesan ke atas pelbagai bentuk kecekapan dan aktiviti. Manakala Lussier (1993) menyatakan tahap kepuasan kerja boleh mempengaruhi kesan yang amat banyak terhadap keberkesanan di dalam organisasi dan tahap kepuasan kerja juga boleh menyumbang dan mempengaruhi hasil kualiti dan kuantiti sesuatu produk atau servis.

1.9.2 Kepimpinan

Menurut Peter (2004) kepimpinan adalah proses di mana seorang individu mempengaruhi sekumpulan individu untuk mencapai matlamat bersama. Oleh itu, kepimpinan merujuk kepada keupayaan seseorang ketua dalam mempengaruhi pekerja-pekerja atau sekumpulan individu di bawah penyeliaanya.

Mosadegh Rad (2003) menyatakan terdapat beberapa gaya kepimpinan seperti autokratik, birokrasi, karismatik, demokratik, partisipatif dan transformasi kepimpinan. Menurutnyanya juga, tidak ada gaya kepimpinan yang sangat ideal untuk setiap situasi, kerana seseorang pemimpin mungkin mempunyai pengetahuan dan kemahiran untuk bertindak secara berkesan dalam satu situasi tetapi tidak mungkin berkesan di dalam situasi yang lain. Oleh

itu, pemimpin harus bijak dalam memilih gaya kepemimpinan yang sesuai dengan perjalanan atau misi sesebuah organisasi.

1.9.3 Kerjaya

Kerjaya merupakan satu bentuk bidang ataupun pekerjaan yang dipilih oleh seseorang bagi mengejar dan mengecapi kehidupan bekerja (Mondy, 2008) Menurut Greenhaus dan Callanan (1994) kerjaya merupakan satu corak kerja yang berhubung dengan pengalaman dan merentangi bidang kehidupan seseorang.

Selain itu, Werner dan Desimone (2006) menyatakan kerjaya dapat dilihat melalui dua perspektif iaitu dari sudut perspektif individu di mana kerjaya merujuk kepada individu yang membangunkan, melaksanakan dan mengawas kerjayanya tanpa bergantung dengan orang lain. Seterusnya perspektif kerjaya dari sudut organisasi, di mana pekerja dibantu oleh organisasi untuk merancang kerjaya mengikut keperluan oleh organisasi dan hala tuju organisasi.

Salah satu faktor yang boleh mengubah dan menjadi penyebab mengapa seseorang memilih sesuatu kerjaya adalah disebabkan faktor sosial, di mana seseorang dibesarkan dengan nilai-nilai norma dan kepercayaan yang telah mempengaruhi kehidupan dan menjadi aspirasi kepada diri sendiri (Pamberton, 1996). Selain itu, keluarga, rakan kongsi, sahabat, kesatuan kerja, peluang dan masyarakat juga boleh menjadi pengaruh dalam memilih kerjaya dan lazimnya pemilihan kerjaya banyak dipengaruhi oleh personaliti individu itu sendiri, gaya hidup, bakat terpendam dan pengalaman hidup.

1.9.4 Kerjasama Organisasi

Kerjasama organisasi merujuk kepada sikap tanggungjawab dan semangat bekerja yang ditunjukkan oleh seseorang pekerja dan pekerja lain di dalam organisasi. Selain itu, menurut Porter *et al* (1974) komitmen organisasi ditakrifkan sebagai keyakinan individu terhadap penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan keinginan yang kuat untuk tetap

di dalam sesebuah organisasi. Manakala Allen dan Mayer (2000) mendefinisikan kerjasama organisasi merupakan satu perasaan tanggungjawab untuk bekerja bersama-sama di dalam sesebuah organisasi.

1.9.5 Pegawai Atasan

Kumpulan Pemerintah yang terdiri daripada Jeneral, Leftenan Jeneral, Mejar Jeneral, Brigedier Jeneral, Kolonel, Leftenan Kolenel, Mejar, Kapten, Leftenan dan Leftenan Muda.

1.9.6 Anggota bawahan

Kumpulan Lain-Lain Pangkat (LLP) ataupun laskar bawahan, kumpulan LLP ini terbahagi kepada tiga kumpulan iaitu Kumpulan Pegawai Tanpa Tauliah (PTT) Kanan terdiri daripada Pegawai Waran I, Pegawai Waran II, Sarjan dan Staf Sarjan, Kumpulan Pegawai Tanpa Tauliah (PTT) Rendah terdiri daripada Koperal dan Lans Koperal dan Kumpulan ketiga ialah Prebet iaitu tidak mempunyai pangkat.

BAB 2

KAJIAN LEPAS

2.0 Pengenalan

Bab ini membicarakan tentang kajian-kajian lepas yang mempunyai perkaitan dengan kajian yang dijalankan ini. Antara kajian lepas yang akan dikemukakan adalah berkaitan tentang tahap kepuasan kerja dengan gaya kepimpinan, kerjaya dan kerjasama. Selain itu, bagi konsep teori pula membicarakan tentang teori kepuasan kerja.

2.1 Kepuasan kerja

Menurut Caroline Mumin (2007) kepuasan kerja merupakan perasaan gembira, seronok dan selesa dalam melaksanakan tugas yang sedang dilakukan. Selain itu, Robbins dan Coulter (2005) menyatakan seseorang pekerja yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi akan bersikap positif dalam tugasannya, manakala seseorang yang tidak berpuas hati dengan kerjanya akan menunjukkan sikap yang negatif dalam melaksanakan tugasannya.