

The copyright © of this thesis belongs to its rightful author and/or other copyright owner. Copies can be accessed and downloaded for non-commercial or learning purposes without any charge and permission. The thesis cannot be reproduced or quoted as a whole without the permission from its rightful owner. No alteration or changes in format is allowed without permission from its rightful owner.



**PENYELIAAN, GAJI DAN PERSEKITARAN KERJA MEMPENGARUHI
KEPUASAN KERJA DALAM KALANGAN PEKERJA KUMPULAN
SOKONGAN DI IBU PEJABAT JKR NEGERI KEDAH**



Oleh
SUHANA BINTI ISMAIL

UUM
Universiti Utara Malaysia

Tesis ini Diserahkan Kepada
Kolej Pengurusan Perniagaan
Universiti Utara Malaysia untuk Memenuhi Keperluan Sebahagian daripada
Sarjana Pengurusan Sumber Manusia



**Pusat Pengajian Pengurusan
Perniagaan**

SCHOOL OF BUSINESS MANAGEMENT

Universiti Utara Malaysia

PERAKUAN KERJA KERTAS PENYELIDIKAN
(*Certification of Research Paper*)

Saya, mengaku bertandatangan, memperakukan bahawa
(*I, the undersigned, certified that*)

SUHANA BINTI ISMAIL (818559)

Calon untuk Ijazah Sarjana
(*Candidate for the degree of*)

MASTER OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

telah mengemukakan kertas penyelidikan yang bertajuk
(*has presented his/her research paper of the following title*)

**PENYELIAAN, GAJI DAN PERSEKITARAN KERJA MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA DALAM
KALANGAN PEKERJA KUMPULAN SOKONGAN DI IBU PEJABAT JKR NEGERI KEDAH**

Seperti yang tercatat di muka surat tajuk dan kulit kertas penyelidikan
(*as it appears on the title page and front cover of the research paper*)

Bahawa kertas penyelidikan tersebut boleh diterima dari segi bentuk serta kandungan dan meliputi bidang ilmu
dengan memuaskan.

(*that the research paper acceptable in the form and content and that a satisfactory knowledge of the field is covered
by the research paper.*)

Nama Penyelia Pertama : **PROF. MADYA DR. KAMAL BIN AB. HAMID**
(*Name of 1st Supervisor*)

Tandatangan :
(*Signature*)

Nama Penyelia Kedua : **PROF. MADYA DR. MUNAUWAR BIN MUSTAFA**
(*Name of 2nd Supervisor*)

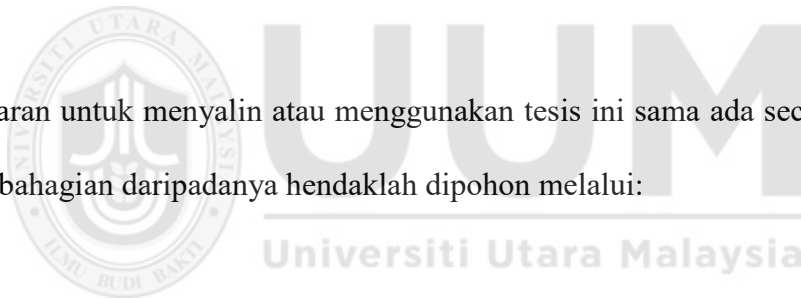
Tandatangan :
(*Signature*)

Tarikh : **28 APRIL 2020**
(*Date*)

KEBENARAN UNTUK MENGGUNA

Kertas projek ini dikemukakan sebagai memenuhi keperluan pengijazahan program Sarjana Universiti Utara Malaysia (UUM). Saya bersetuju membenarkan pihak perpustakaan Universiti Utara Malaysia mempamerkannya sebagai bahan rujukan. Saya juga bersetuju bahawa sebarang bentuk salinan sama ada secara keseluruhan atau sebahagian daripada kertas projek ini untuk tujuan akademik adalah dibenarkan dengan kebenaran penyelia kertas projek atau Dekan Kolej Perniagaan. Sebarang bentuk salinan dan cetakan bagi tujuan komersil adalah dilarang sama sekali tanpa kebenaran bertulis penyelidik. Penyataan rujukan kepada penulis dan Universiti Utara Malaysia perlulah dinyatakan jika sebarang rujukan dibuat ke atas kertas projek ini.

Kebenaran untuk menyalin atau menggunakan tesis ini sama ada secara keseluruhan atau sebahagian daripadanya hendaklah dipohon melalui:



**Dekan
Othman Yeop Abdullah Graduate School of Business
Universiti Utara Malaysia (UUM)
06010 Sintok
Kedah Darul Aman**

ABSTRAK

Kepuasan kerja merupakan perkara penting kepada organisasi, jadi tujuan utama kajian ini adalah untuk mengkaji pengaruh penyeliaan, gaji dan persekitaran kerja terhadap kepuasan kerja dalam kalangan pekerja. Objektif kajian ini adalah untuk mengkaji pengaruh setiap pemboleh ubah tidak bersandar terhadap kepuasan kerja. Kajian ini melibatkan 111 responden di kalangan pekerja Kumpulan Sokongan di Ibu Pejabat JKR Negeri Kedah. Kajian ini merupakan penyelidikan kuantitatif untuk menganalisis data yang telah dikumpulkan. *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) versi 24.0 digunakan untuk melihat hubungan antara pembolehubah tidak bersandar iaitu penyeliaan, gaji dan persekitaran kerja pada pemboleh ubah bersandar iaitu kepuasan kerja. Berdasarkan hasil penemuan kajian, pemboleh ubah bebas iaitu penyeliaan dan gaji mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja tetapi untuk persekitaran kerja pembolehubah bebas ini tidak mempengaruhi kepuasan kerja secara positif. Akhirnya dari sudut pandang penyelidik, organisasi perlu memainkan peranan yang penting untuk memastikan pekerja mereka berpuas hati kerana ia membawa begitu banyak manfaat kepada organisasi. Penyelidik juga akan memberi cadangan kepada organisasi di akhir kajian ini.

Kata kunci: Kepuasan kerja, penyeliaan, gaji dan persekitaran kerja

ABSTRACT

Job Satisfaction is an important aspect for every organization. The main aim of this study was to examine the influence of supervision, salary and work environment on job satisfaction toward employees. The study involved 111 employees among the support group based at JKR headquarters Negeri Kedah. This is a quantitative research. Data collected were analysed using the Statistical Package for Social Science (SPSS) version 24.0 to determine the relationship between the independent variables which were supervision, salary and work environment with the dependent variable which is job satisfaction. Based on the findings, supervision and salary influenced job satisfaction positively but work environment, did not influence job satisfaction. Finally, the organization should play a significant role in order to keep their employee satisfied because it may bring so many benefits to the organization. The researcher will provide a recommendation to the organization at the end of this study.

Keyword: Job satisfaction, supervision, salary, and work environment

PENGHARGAAN



Alhamdulillah, dengan izinNya saya diberikan kesempatan dan kekuatan untuk menyempurnakan laporan kertas penyelidikan ini. Saya ingin mengucapkan ribuan terima kasih tidak terhingga kepada penyelia Prof. Madya Dr. Kamal Bin Ab Hamid yang banyak membantu, meluangkan masa dan memberi tunjuk ajar tanpa jemu sehingga saya berjaya menyiapkan kajian ini dengan sepenuhnya. Tidak lupa juga kepada barisan kakitangan Ibu Pejabat JKR Negeri Kedah yang memberi kerjasama dalam menjawab borang soal selidik, terutamanya Encik Jusri Anuar B. Jamarudin selaku Ketua Penolong Pengarah (Bahagian Pentadbiran dan Kewangan) atas kesudian beliau membenarkan saya menjalankan kajian di organisasi tersebut.

Penghargaan juga ditujukan khas buat kedua ibu bapa tercinta, suami serta anak-anak yang dikasihi dan tidak dilupakan ahli keluarga yang sentiasa bersama saya di saat susah, senang dan sentiasa memberi kata-kata semangat. Jasa dan pengorbanan semua pasti tidak akan dilupakan.

Sekalung penghargaan ditujukan khas kepada rakan seperjuangan yang banyak membantu dan terus memberikan sokongan untuk menyiapkan kajian ini. Semoga penyelidikan ini sedikit sebanyak dapat dijadikan rujukan dan membantu mereka yang memerlukan kelak.

KANDUNGAN

PERKARA	MUKA SURAT
PERAKUAN KERTAS PROJEK	
KEBENARAN UNTUK MENGGUNA	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
PENGHARGAAN	v
KANDUNGAN	vi
SENARAI JADUAL	vii
SENARAI RAJAH	xii
SENARAI SINGKATAN	xiii

BAB PERTAMA: PENGENALAN

1.1	Pendahuluan	1
1.2	Latar Belakang Penyelidikan	1-5
1.3	Penyataan Masalah	5-6
1.4	Persoalan Kajian	6
1.5	Objektif Kajian	7
1.6	Kepentingan Kajian	7-8
1.6.1	Sumbangan Kepada Organisasi	8
1.6.2	Pekerja	8
1.7	Skop Dan Limitasi Kajian	9
1.8	Definisi Konseptual	9
1.8.1	Kepuasan Kerja	9-10
1.8.2	Penyeliaan	10
1.8.3	Gaji	10
1.8.4	Persekitaran Kerja	10-11
1.9	Pengorganisasian Tesis	11

BAB KEDUA: ULASAN KARYA

2.1	Pendahuluan	12
2.2	Kepuasan Kerja	12-15
2.3	Faktor Kepuasan Kerja	15
2.3.1	Penyeliaan	15-17
2.3.2	Gaji	17-18
2.3.3	Persekitaran Kerja	18-21
2.4	Kajian-Kajian Lepas	21
2.4.1	Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Penyeliaan	21-22
2.4.2	Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Gaji	22-24
2.4.3	Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Persekitaran Kerja	24-25
2.5	Teori Berkaitan	25-26
2.5.1	Teori Hierarki Keperluan Maslow	26-30

BAB KETIGA: METODOLOGI PENYELIDIKAN

3.1	Pendahuluan	31
3.2	Kerangka Kerja Penyelidikan	31-32
3.3	Hipotesis Kajian	32-33
3.4	Rekabentuk Penyelidikan	33-34
3.4.1	Sumber Data	34
3.4.2	Unit Analisis	34-35
3.4.3	Populasi Dan Kaedah Pensampelan	35-36
3.5	Instrumen Kajian	36
3.5.1	Borang Soal Selidik	36-41
3.6	Ujian Rintis	41-43
3.7	Penganalisaan Data	43
3.7.1	Analisis Skor Min	43
3.7.2	Analisis Korelasi Pearson	44
3.8	Rumusan	44

BAB KEEMPAT: ANALISIS DAN DAPATAN KAJIAN

4.1	Pendahuluan	45
4.2	Latar Belakang Responden	45
4.2.1	Jantina	45-46
4.2.2	Umur	46
4.2.3	Bangsa	47
4.2.4	Taraf Perkahwinan	47
4.2.5	Tempoh Perkhidmatan	48
4.2.6	Tahap Pendidikan	49
4.2.7	Pendapatan	50
4.3	Kaedah Pengiraan Skor Min Dan Penganalisan Data	50-51
4.3.1	Tahap Kepuasan Kerja	51-52
4.3.2	Faktor Penyeliaan	52-53
4.3.3	Faktor Gaji	53-54
4.3.4	Tahap Persekitaran	54-55
4.4	Analisis Korelasi Pearson (r)	55-56
4.4.1	Objektif 1: Untuk Megenalpasti Hubungan Antara Faktor Penyeliaan Dengan Kepuasan Kerja	56
4.4.2	Objektif 2: Untuk Megenalpasti Hubungan Antara Faktor Gaji Dengan Kepuasan Kerja	57
4.4.3	Objektif 3: Untuk Megenalpasti Hubungan Antara Faktor Persekitaran Dengan Kepuasan Kerja	57-58
4.5	Rumusan Kajian	58-59
4.6	Rumusan	59-60

BAB KELIMA: PERBINCANGAN DAN RUMUSAN

5.1	Pendahuluan	61
5.2	Perbincangan Hasil Dapatan Kajian	61
5.2.1	Hubungan Antara Faktor Penyeliaan Dengan Kepuasan Kerja	61-62

5.2.2	Hubungan Antara Faktor Gaji Dengan Kepuasan Kerja	62-63
5.3.3	Hubungan Antara Faktor Persekitaran Dengan Kepuasan Kerja	63-64
5.3	Implikasi Kajian	65
5.4	Cadangan	65-66
5.5	Rumusan	66
RUJUKAN		67-72
LAMPIRAN A: Borang Soal Selidik		73-78
LAMPIRAN B: Data Analisis SPSS		79-86



SENARAI JADUAL

MUKA SURAT

Jadual 3.2	Pembahagian Item Dalam Soal Selidik	38-40
Jadual 3.3	Tahap Kebolehpercayaan Ujian Rintis Dengan Nilai Alpha Cronbach	42
Jadual 4.1	Taburan Responden Mengikut Jantina	45
Jadual 4.2	Taburan Responden Mengikut Umur	46
Jadual 4.3	Taburan Responden Mengikut Bangsa	47
Jadual 4.4	Taburan Responden Mengikut Taraf Perkahwinan	47
Jadual 4.5	Taburan Responden Mengikut Tempoh Perkhidmatan	48
Jadual 4.6	Taburan Responden Mengikut Tahap Pendidikan	49
Jadual 4.7	Taburan Responden Mengikut Pendapatan	50
Jadual 4.8	Interpretasi Nilai Skor Min (Sumber Levin dan Rubin 2000)	51
Jadual 4.9	Taburan Responden Terhadap Kepuasan Kerja	51-52
Jadual 4.10	Taburan Responden Terhadap Faktor Penyeliaan	52
Jadual 4.11	Taburan Responden Terhadap Faktor Gaji	53
Jadual 4.12	Taburan Responden Terhadap Faktor Persekitaran	54
Jadual 4.13	Intepritasi Nilai Pekali Korelasi (Sumber Cohen 1988)	56
Jadual 4.14	Nilai Korelasi Pearson Antara Faktor Penyeliaan Dengan Kepuasan Kerja	56
Jadual 4.15	Nilai Korelasi Pearson Antara Faktor Gaji Dengan	57

Kepuasan Kerja

Jadual 4.16	Nilai Korelasi Pearson Antara Faktor Persekitaran Dengan Kepuasan Kerja	57
Jadual 4.17	Nilai Pekali	58
Jadual 4.18	Rinkasan Hipotesis	59



SENARAI RAJAH

		MUKA SURAT
Rajah 1.1	Kepuasan Kerja Pekerja Secara Keseluruhan Sepanjang Tahun (2005-2015)	2
Rajah 2.1	Hirarki Keperluan Maslow's (1943)	28
Rajah 3.1	Kerangka Konseptual	32



SENARAI SINGKATAN

DV	<i>Dependant Variables</i>
IV	<i>Independant Variables</i>
JKR	Jabatan Kerja Raya
SHRM	<i>Society for Human Resource Management</i>
SPSS	<i>Statistical Package for the Social Sciences</i>
UUM	Universiti Utara Malaysia



BAB PERTAMA

PENGENALAN

1.1 Pendahuluan

Bab ini mengandungi sembilan bahagian utama. Bahagian pertama merupakan pendahuluan kepada kajian diikuti dengan latarbelakang kajian dan juga pernyataan masalah. Bahagian seterusnya pula berkaitan persoalan kajian dan juga objektif kajian. Kepentingan kajian juga akan diterangkan seterusnya skop serta limitasi kajian disusuli dengan definisi bagi terma-terma yang digunakan dalam kajian ini dan akhir sekali ialah susunan laporan tesis.

1.2 Latar Belakang Penyelidikan

Pekerjaan merupakan satu medium yang menunjukkan hubungan timbal balas di mana pekerja menawarkan usaha sebagai pertukaran kepada ganjaran nyata (seperti gaji dan manfaat lain) dan ganjaran tidak nyata (penghormatan dan penghargaan) yang diterima dari organisasi (Eisenberger et al. 1990 dalam Zaini & Zafir, 2014).

Manakala menurut Wrzesniewski & Dutton (2001) dalam Rabihah (2016), pekerjaan adalah terdiri daripada tugas dan tanggungjawab. Ia juga boleh ditakrifkan secara khusus dan boleh dicapai, dikira, diukur serta dinilai. Walau bagaimanapun, jika dilihat dari sudut perspektif yang lebih luas, ia berkaitan dengan peranan dan tanggungjawab orang yang memegang jawatan dalam persekitaran kerja masing-masing. Apabila orang mencari pekerjaan, ia sebenarnya merupakan proses untuk mendapatkan wang untuk usaha yang mereka lakukan. Setiap pekerjaan mempunyai

RUJUKAN

- Ababneh, A. (2007). The influence of managerial leadership style on employee job satisfaction in Jordanian resort hotels. *Journal of Business and Management*, 2(1), 1- 15.
- Abu Bakar, B. (2007). *Kaedah Analisis Data Penyelidikan Ilmiah*. Utusan Publications & Distributors Sdn Bhd.
- Ahmad Mahdzan Ayob. (1997). *Kaedah Penyelidikan Sains Sosial*. Kuala Lumpur. Dewan Bahasa & Pustaka.
- Alireza Emadi. (2016). *Studying the Factors Affecting Job Satisfaction of Employees of Semnan Health Centers*, (September 2015), 1–6.
- Anderson, T. J., Haubold, B., Williams, J. T., Estrada-Franco §, J. G., Richardson, L., Mollinedo. R. & Whitworth, J. (2000). Microsatellite markers reveal a spectrum of population structures in the malaria parasite *Plasmodium falciparum*. *Molecular biology and evolution*, 17(10), 1467-1482.
- Atkinson, C., Hall, L. (2011). Flexible working and happiness in NHS. *Employee relation*, 33,
- Aznira Zakaria (2014). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja: Satu Kajian Ke Atas Ejen Penghantaran Di Kompleks Kastam Bukit Kayu Hitam*. Tesis Sarjana. Universiti Utara Malaysia.
- Babbie, E. R. (1995). *The Practice of Social Research*, USA: Wadsworth Publication Corporation.
- Barbie, E. (1990). *Survey research method (2nd. Ed.)* Belmont CA: Wadsworth Publishing Company.
- Brill, M., Weidman, S., Bosti, A. (2001). Disproving widespread myths about workplace design. *Kimball International, Jasper, In*.
- Ceullar, A. Krist, A. H., Nichols, L. M. (2018). Effect of practice ownership on work environment, learning culture, psychological safety and burnout. *Annals of Family Medicine*, 16(1), 544-551.
- Chaudhry, Muhammad Shahzad, Sabir, Muhammad Hazoor, et al., (2011). “*Exploring the relationship between salary satisfaction and job satisfaction: A comparison of public and private sector organization*”, *Journal of Commerce*, Vol. 3, No. 4, ISSN 2218-8118, 2220-6043. Retrieved from www.emeraldinsight.com, 11 December 2019.

- Chai, H. C., & Nik Intan Norliza, A. H. (2013). (2013). *A Study on the Factors Affecting Job Satisfaction amongst Employees of a Factory in Seremban, Malaysia. Business Management Dynamic*, 3 (1), 26-40.
- Cohen, J.W. (1988). *Statics Power Analysis for the Behavioural Sciences* (2nd Edition). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Daud, N. (2010). Jaminan Kerja dan Hubungannya dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Terhadap Organisasi. In *International Conference on Ethics and Profesionalism* (pp. 474-475).
- DeSantis, V. S., Durst, S. L. (1996). Comparing job satisfaction among public and private sector. *Employees. American Review of Public Administration*, 26(3), 327- 343.
- Donnelly. (1988). *Motivation and personality* (2nd ed.). New York: Harper and Row
- Edward Tio (2014). *The Impact of Working Environment Toward Employee Job Satisfaction: A Case Study In PT. X. iBuss Management* Vol. 2, No. 1, (2014) 1-5
- Ejike, O. M., Chinwendu, O. (2014). Influence of perceived work overload and organizational support on job stress among bankers. *International Journal of Social Science and Humanity Reviews*.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 565–573.
- Ellinger, A. D., Cseh, M. (2007) Contextual factors influencing the facilitation of others learning through everyday work experiences", *Journal of Workplace Learning* , 19(7),435-452
- Ellstorm, P. E. (2008). Two types of learning environment: Enabling and constraining a study of care work. *Journal of Workplace Learning*, 20(2), 84-97.
- Frye, M. B. (2004). *Equity-based compensation of employees*. Firm performance and determinants. *J. Finan. Res.* 27(1), 31-54.
- Funmilola, O. F., Sola, K. T., & Olusola, A. G. (2013). *Impact of job satisfaction on job performance in a small and medium enterprise in Ibadan, South Western, Nigeria*. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(11), 509-521.

- Garrard, J. (2007). *Health Sciences Literature Review Made Easy: The Matrix Method*. Sudbury, MA: Jones and Bartlett Publishers.
- George (2000): Sex Differences in Job Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*. 48(1), 88-92.
- Griffin., Babin, C., Zikmund. (2013). *Business Research Methods*. (9th ed.). South Western Cengage Learning.
- Gurusamy, P & Mahendran, K. (2013). *Employees' Job Ssatisfaction in Automobile Industries*, Global Research Analysis, 2(7)
- Hamzah, N. (2007). *Hubungan Keserasian Pola Personalitipersekitaran Enam Kerjaya Bidang Keagamaan dengan Kepuasan Kerja Di Negeri Johor* (Doctoral dissertation, Universiti Teknologi Malaysia).
- Harari, M. B., Thompson, A. H., Chockalingam Viswesvaran. (2018). Extraversion and job satisfaction: The role of trait bandwidth and the moderating effect of status goal attainment. *Journal of Personality and Individual Differences*, 12(3), 14-16.
- Herry, E., & Noon, M. (2001). *A Dictionary of Human Resource Management*. New York: Oxford University Press.
- Herzberg, F. (2003). One More Time: How Do You Motivate Employee? *Harvard Business Review*, 81, 56-96.
- Inskipp, F. and Proctor, B. (1993). *Making the Most of Supervision*. Twickenham: Cascade.
- Jehanzeb, K. (2012). Impact of Motivation and Recognition on Job Satisfaction in Banking Sector of Saudi Arabia. *International Journal of Business and Social Science*, 3(21), 272-278.
- Kotrlik, J. W. K. J. W., & Higgins, C. C. H. C. C. (2001). Organizational Research: Determining Appropriate Sample Size in Survey Research Appropriate Sample Size in Survey Research. *Information Technology, Learning, and Performance Journal*, 19(1), 43.
- Krejcie, Robert V., Morgan, Daryle W., (1970) "Determining sample Size for Research Activities", Educational and Psychological Measurement.
- Lam, T., Baum, T., Pine, R (2001). Study of managerial job satisfaction in Hong Kong's chinese restaurant. *Int.JConst Hosp.Manage* 13(1) 35-42.

- Locke, E.A. (1976). The nature and causes of job satisfaction in Dunnette. *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 297-349.
- Mark, A., Robert, M. M. (1998). Motivation and Job Satisfaction. *Journal of Management*, (4), 226-231. Diakses pada 26 December 2019 di laman web <http://www.vps.ns.ac.rs>
- Maslow's Hierarchy of Needs (1943). Diakses pada 22 December 2019 di laman web https://en.wikipedia.org/wiki/Maslow%27s_hierarchy_of_needs
- Mohd. Majid Konting (1990). *Kaedah Penyelidikan Pendidikan*. Dewan Bahasa dan Pustaka: Kuala Lumpur.
- Mohamad Syarif (2016). *Job Satisfaction Among Staffs of Three Radio Stations in Kuala Lumpur*. Tesis Sarjana. Universiti Utara Malaysia.
- Moradi, E., Almutairi, D., Moghadam, D. M. (2011). Factors influencing job satisfaction among Malaysian nurses. *Fourth Annual International Business Conference*
- Nelson, M.F., Stone, T.H., frye, C.M. & Chown, D.W. (2008). *Pay Me More: What Companies Need to Know About Employee Pay Satisfaction, Compensation & Benefits Review*, 40(2), 35-42.
- Nel, P.S., Van Dyk, P.S., Haasbroek, H.D., Schultz, H.B., Sono, T., & Werner, A. (2004). *Human resources management* (6th ed.). Cape Town: Oxford University Press.
- Neog, B. B., & Barua, M. (2014). *Factors influencing employee's job satisfaction: an empirical study among employees of automobile service workshops in assam*. *The SIJ Transactions on Industrial, Financial & Business Management*, 2 (7), 305-316.
- Noah, Y., Steve, M. (2012). Work environment and job attitude among employees in a Nigerian work organization. *Journal of Sustainable Society*, 1(2), 36-43.
- Persatuan Pengurusan Sumber Manusia (2016). Diakses di laman web <https://www.shrm.org/hr-today/trends-and-forecasting/research-and-surveys/Documents/2016-Employee-Job-Satisfaction-and-Engagement-Executive-Summary.pdf>
- Pruthi, N. R., Deal, A., Langston, J., Kirby, E. W., Gonzalez, C., McKenna, P, Pruthi, R.S. (2016). Factors Related to Job Satisfaction in Urology. *Urology Practice*, 3 (3), 169 - 174.

- Rabihah Bt Rahim (2016). *The Influence of Pay, Recognition and Leadership Toward Job Satisfaction Among Non Academic Staff*. Tesis Sarjana. Universiti Utara Malaysia.
- Rast, S., Tourani, A. (2012). Evaluation on employees job satisfaction and role of gender difference: An empirical study at airlines industry in Iran. *International Journal of Business and Social Science Vol. 3 No. 7; April 2012*
- Robbins, S., Judge, T. (2013). *Organizational Behaviour*. England: Pearson Education Limited.
- Sajuyigbe, A. S., Olaoye, B. O. & Adeyemi, M. A. (2013). *Impact of Reward on Performance in a Selected Manufacturing Companies in Ibadan*. *International Journal of Arts and Commerce*, 2(2).
- Shamsul Amery B. Zainuddin (2017). *The Factors Influencing Job Satisfaction of Other Ranks Personnel in Royal Malaysian Navy*. Tesis Sarjana. Universiti Utara Malaysia.
- Sharma, J. P. (2011). Salary Satisfaction as an Antecedent of Job Satisfaction : Development of a Regression Model to Determine the Linearity between Salary Satisfaction and Job Satisfaction in a Public and a Private Organization. *European Journal of Social Sciences*, 18(3), 450–461.
- Shidhaye et al. (2011). Influence of working condition in Indian anesthesiologist anapests, *Pain and Intensive Care 2011:15(1)*
- Suhaya Hj. Deraman & Siti Zubaidah Hj. Mohd Isa (2016). *Tahap Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Kakitangan Penjara*. *Jurnal Komunikasi Malaysian, Journal of Communication Jilid 1 2016: 149-161*
- Sarwar, S., & Abugre, J. (2007). The Influence of Recognitions and Job Satisfaction on Employees in the Service Industry and Key words.
- Sekaran U. (2003). *Research Methods for Business (4th ed.)*. United State of Amerika: John Wiley & Sons, Inc.
- Sekaran, U. (2003). *Research method for business. A skill building approach*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Sidek Mohd Noah. (2002). *Rekabentuk Penyelidikan: Falsafah, Teori & Praktis*.
- Siti Nur Zahirah Bt Omar (2014). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Bekerja Dalam Kalangan Pekerja Sektor Swasta: Kajian di Negeri Kedah Darul Aman*. Tesis Sarjana. Universiti Utara Malaysia.

- Spector, P. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences*. USA: SAGE Publications.
- Swarnalatha, C., Sureshkrishna, G. (2012). Job satisfaction among employee of automotive industries in India. *International Journal of Future Computer and Communication*, 1(3), 247.
- Syakirah, Ida Sosiawani & Rina Darma Surya (2016). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Kakitangan Bukan Akademik Di Institusi Pengajian Tinggi Awam Di Utara Malaysia*. *Journal of Global Business and Social Entrepreneurship (GBSE)* Vol. 2: no. 1 (2016) page 61–69| gbse.com.my | eISSN 24621714|
- Tsai, P. F., et al. (2007). A study on motivating employees learning commitment in the post downsizing era: Job satisfaction perspective. *Journal of World Business*, 42 (2), 157-169.
- Umair (2018). Does psychosocial work environment factors predict stress and mean arterial pressure in the Malaysian industry workers? *Journal of Bio Medical Research International*, 1-11.
- Umi Narimawati (2008). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*
- Wahba dan Bridwell. (1976). Maslow reconsidered: A review of research on the need hierarchy theory. *Organizational behaviour and human performance*.
- Yeow, J. A., Poh, K. N., Tee Suan. (2014). Effect of stress, repetition, fatigue and poor work environment on human error in manufacturing industries. *Journal of Applied Science*, 24.
- Yuliarini, S., Kamariah, N., Mat, N., & Kumar, P. (2012). Factors Affecting Employee Satisfaction among Non-Teaching Staff in Higher Educational Institutions in Malaysia. *American Journal of Economics*, (June), 93–96.
- Zaini Jamaludin & Muhammad Zhafir Zawawi (2014). *Kesan Ganjaran dan Persekitaran Kerja Terhadap Komitmen Afektif Staf Sokongan*. E-proceedings of the Conference on Management and Muamalah (CoMM 2014), 26-27 May 2014.

Lampiran A: Borang Soal Selidik



PUSAT PENGAJIAN PENGURUSAN PERNIAGAAN

UNIVERSITI UTARA MALAYSIA

BORANG SOAL SELIDIK

***PENYELIAAN, GAJI DAN PERSEKITARAN KERJA MEMPENGARUHI KEPUASAN
KERJA DALAM KALANGAN PEKERJA KUMPULAN KUMPULAN SOKONGAN DI
IBU PEJABAT JKR NEGERI KEDAH***

Salam sejahtera,

Tuan/Puan yang dihormati,

Anda telah terpilih untuk menjadi responden bagi kajian penyelidikan seperti mana tajuk di atas. Penyelidikan ini adalah bertujuan untuk mendapatkan maklum balas berkaitan dengan pembolehubah yang dikaji di dalam kajian ini. Ia juga bertujuan untuk mempelajari data analisis bagi program Sarjana Sains (Pengurusan Sumber Manusia) di bawah seliaan Prof Madya Dr. Kamal Bin Ab Hamid. Segala maklumat yang diberikan akan dirahsiakan dan digunakan untuk tujuan akademik semata-mata. Tiada jawapan yang salah dan betul di dalam soal selidik ini. Justeru, anda berhak memilih jawapan mengikut kesesuaian dan keikhlasan diri anda sendiri. *Kejujuran* dan *keikhlasan* anda untuk menjawab soal selidik ini amatlah dihargai. Sila kembalikan borang soal selidik yang telah di jawab. Kerjasama anda meluangkan masa menjawab soal selidik ini amatlah dihargai dan didahulukan dengan ucapan jutaan terima kasih.

SUHANA BINTI ISMAIL

818559

Sarjana Sains (Pengurusan Sumber Manusia)

Universiti Utara Malaysia

BAHAGIAN A: MAKLUMAT PERIBADI

PANDUAN: Soalan ini bukan satu ujian dan tidak perlu bimbang semasa menjawabnya. Kajian ini dibuat secara menyeluruh dan bukan bertujuan untuk mengkaji atau memberi perhatian kepada individu tertentu. Sila tandakan (/) pada ruangan yang disediakan berkenaan diri anda.

1. Jantina

Lelaki

Perempuan

2. Umur

25 tahun ke bawah

25 hingga 35 tahun

36 hingga 45 tahun

45 tahun ke atas

3. Bangsa

Melayu

India

Cina

Lain-lain

4. Status Perkahwinan

Berkahwin

Bujang

5. Tempoh Berkhidmat

5 tahun ke bawah

16 tahun hingga 20 tahun

6 tahun hingga 10 tahun

21 tahun ke atas

11 tahun hingga 15 tahun

6. Tahap Pendidikan

SPM	<input type="checkbox"/>	STPM	<input type="checkbox"/>
Diploma	<input type="checkbox"/>	Ijazah	<input type="checkbox"/>
Lain-lain	<input type="checkbox"/>		

7. Pendapatan Bulanan

Kurang dari RM1500	<input type="checkbox"/>	RM1501-RM2000	<input type="checkbox"/>
RM2001- RM3000	<input type="checkbox"/>	Lebih dari RM3001	<input type="checkbox"/>



BAHAGIAN B: KEPUASAN KERJA

Bahagian ini mengandungi soal selidik mengenai kepuasan kerja. Sila **BULATKAN** angka yang sesuai pada pandangan anda bagi setiap perkara di bawah untuk menunjukkan sejauh manakah anda bersetuju atau tidak bersetuju dengan pernyataan di bawah berdasarkan skala yang diberi.

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Tidak Pasti	Setuju	Sangat Setuju
1	2	3	4	5

1.	Saya suka dengan kerja saya.	1	2	3	4	5
2.	Saya menerima kepuasan peribadi dalam melaksanakan tugas saya.	1	2	3	4	5
3.	Saya berasa gembira datang ke tempat kerja setiap hari.	1	2	3	4	5
4.	Saya berasa bangga untuk memberitahu orang lain yang saya bekerja untuk organisasi ini.	1	2	3	4	5
5.	Saya berpuas hati dengan prestasi kerja saya.	1	2	3	4	5
6.	Saya suka dengan mereka yang bekerja bersama dengan saya.	1	2	3	4	5
7.	Saya tidak akan meninggalkan organisasi ini dalam tempoh masa terdekat.	1	2	3	4	5
8.	Saya merasakan bahawa kerja yang saya lakukan adalah dihargai.	1	2	3	4	5
9.	Saya rasa saya perlu bekerja lebih keras untuk mencapai pengiktirafan.	1	2	3	4	5
10.	Kerja saya adalah menyeronokkan.	1	2	3	4	5

BAHAGIAN C: KEPUASAN KERJA

Bahagian ini mengandungi soal selidik mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Sila **BULATKAN** angka yang sesuai pada pandangan anda bagi setiap perkara di bawah untuk menunjukkan sejauh manakah anda bersetuju atau tidak bersetuju dengan pernyataan di bawah berdasarkan skala yang diberi.

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Tidak Pasti	Setuju	Sangat Setuju
1	2	3	4	5

I. Penyeliaan

1.	Saya berasa diri saya bernilai pada organisasi ini.	1	2	3	4	5
2.	Saya berpuas hati dengan cara organisasi ini diurus selia.	1	2	3	4	5
3.	Saya mendapat sokongan penuh daripada penyelia terhadap pekerjaan ini.	1	2	3	4	5
4.	Saya percaya bahawa penyelia mengambil berat terhadap saya.	1	2	3	4	5
5.	Penyelia sentiasa meminta dan menerima pandangan saya.	1	2	3	4	5
6.	Penyelia saya sentiasa memuji hasil kerja saya yang baik.	1	2	3	4	5
7.	Penyelia saya kurang menyelia kerja yang saya lakukan.	1	2	3	4	5
8.	Penyelia sentiasa menerangkan di mana kedudukan saya semasa menjalankan tugas.	1	2	3	4	5
9.	Penyelia saya sentiasa ada bila diperlukan.	1	2	3	4	5
10.	Penyelia melayan saya dengan tidak adil.	1	2	3	4	5

II. Gaji

1.	Saya amat berpuas hati dengan pendapatan yang diterima pada setiap bulan.	1	2	3	4	5
2.	Dengan bebanan kerja yang dilakukan, gaji yang diterima adalah berpatutan.	1	2	3	4	5
3.	Pendapatan kerja saya sekarang adalah lebih tinggi berbanding dahulu.	1	2	3	4	5
4.	Saya berpuas hati dengan faedah yang diberikan melalui pekerjaan ini.	1	2	3	4	5
5.	Saya berpuas hati dengan kenaikan gaji tahunan yang diterima.	1	2	3	4	5
6.	Saya merasakan gaji saya sebanding dengan orang lain yang melakukan kerja dan tugas yang sama.	1	2	3	4	5
7.	Organisasi saya menyediakan kenaikan gaji setiap tahun.	1	2	3	4	5
8.	Saya suka gaji saya buat masa ini.	1	2	3	4	5
9.	Saya melakukan pekerjaan sambilan di luar kerana gaji saya tidak mencukupi.	1	2	3	4	5
10.	Saya tidak risau sekiranya gaji saya tidak meningkat.	1	2	3	4	5

III. Persekitaran Kerja

1.	Saya berasa selesa dan selamat dengan persekitaran tempat kerja saya sekarang.	1	2	3	4	5
2.	Saya sentiasa tahu di mana tempat untuk saya mendapatkan semua kelengkapan yang diperlukan.	1	2	3	4	5
3.	Organisasi ini mempunyai semangat kerjasama yang tinggi antara satu sama lain.	1	2	3	4	5
4.	Organisasi ini memberikan perhatian berkenaan pengurusan keselamatan dan sebarang kemalangan ditempat kerja akan ditangani dengan secepat mungkin.	1	2	3	4	5
5.	Saya rapat dengan penyelia dan rakan sekerja saya.	1	2	3	4	5
6.	Saya selesa dengan ruang kerja saya.	1	2	3	4	5
7.	Saya berasa bersemangat dengan arahan yang diberikan oleh penyelia atau pengurus.	1	2	3	4	5
8.	Saya lebih banyak melakukan apa yang diperlukan untuk membantu syarikat bagi meningkatkan produktiviti kerja.	1	2	3	4	5
9.	Pengurus sentiasa membantu pekerja bila diperlukan.	1	2	3	4	5
10.	Saya kadang-kadang tertekan dengan persekitaran semasa bekerja.	1	2	3	4	5

Terima kasih kerana meluangkan masa anda untuk menjawab soalan ini

Lampiran B: Analisis Data SPSS

FREQUENCIES VARIABLES Jantina Umur Bangsa Kahwin Khidmat Pendidikan Pendapatan
/ORDER ANALYSIS.

Frequencies

Statistics

		Jantina	Umur	Bangsa	Kahwin	Khidmat	Pendidikan	Pendapatan
N	Valid	111	111	111	111	111	111	111
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

Jantina

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Lelaki	50	45.0	45.0	45.0
	Perempuan	61	55.0	55.0	100.0
Total		111	100.0	100.0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25 tahun ke bawah	9	8.1	8.1	8.1
	25 - 35 tahun	37	33.3	33.3	41.4
	36 - 45 tahun	41	36.9	36.9	78.4
	45 tahun ke atas	24	21.6	21.6	100.0
	Total	111	100.0	100.0	

Bangsa

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Melayu	111	100.0	100.0	100.0

Kahwin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Berkahwin	95	85.6	85.6	85.6
	Bujang	16	14.4	14.4	100.0
	Total	111	100.0	100.0	

Khidmat

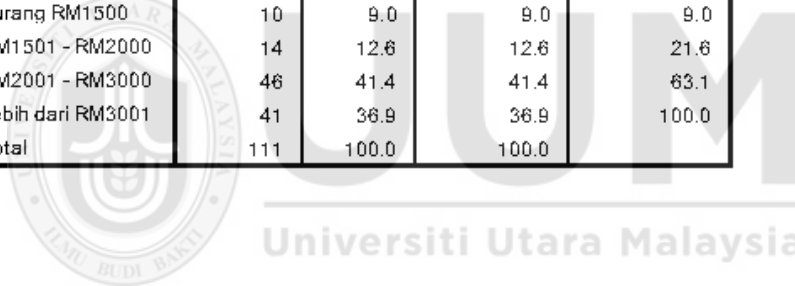
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	5 tahun ke bawah	21	18.9	18.9	18.9
	6 - 10 tahun	25	22.5	22.5	41.4
	11 - 15 tahun	32	28.8	28.8	70.3
	16 - 20 tahun	10	9.0	9.0	79.3
	21 tahun ke atas	23	20.7	20.7	100.0
	Total	111	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SPM	36	32.4	32.4	32.4
	STPM	9	8.1	8.1	40.5
	Diploma	48	43.2	43.2	83.8
	Ijazah	13	11.7	11.7	95.5
	Lain-lain	5	4.5	4.5	100.0
	Total	111	100.0	100.0	

Pendapatan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang RM1500	10	9.0	9.0	9.0
	RM1501 - RM2000	14	12.6	12.6	21.6
	RM2001 - RM3000	46	41.4	41.4	63.1
	Lebih dari RM3001	41	36.9	36.9	100.0
	Total	111	100.0	100.0	



DESCRIPTIVES VARIABLES B1 B2 B3 B4 B5 B6 B7 B8 B9 B10
 /STATISTICS MEAN STDDEV.

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
Kepuasan Kerja 1	111	4.27	.687
Kepuasan Kerja 2	111	4.12	.697
Kepuasan Kerja 3	111	4.05	.824
Kepuasan Kerja 4	111	4.10	.674
Kepuasan Kerja 5	111	4.17	.537
Kepuasan Kerja 6	111	4.11	.545
Kepuasan Kerja 7	111	4.00	.863
Kepuasan Kerja 8	111	3.92	.689
Kepuasan Kerja 9	111	4.05	.802
Kepuasan Kerja 10	111	4.06	.778
Valid N (listwise)	111		

DESCRIPTIVES VARIABLES CA1 CA2 CA3 CA4 CA5 CA6 CA7 CA8
 /STATISTICS MEAN STDDEV.

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
Faktor Penyeliaan 1	111	3.95	.658
Faktor Penyeliaan 2	111	3.86	.737
Faktor Penyeliaan 3	111	3.94	.678
Faktor Penyeliaan 4	111	3.88	.684
Faktor Penyeliaan 5	111	3.76	.716
Faktor Penyeliaan 6	111	3.67	.679
Faktor Penyeliaan 7	111	3.87	.620
Faktor Penyeliaan 8	111	3.86	.658
Valid N (listwise)	111		

DESCRIPTIVES VARIABLES CB1 CB2 CB3 CB4 CB5 CB6 CB7 CB8
 /STATISTICS MEAN STDDEV.

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
Faktor Gaji 1	111	3.70	.816
Faktor Gaji 2	111	3.60	.834
Faktor Gaji 3	111	3.78	.719
Faktor Gaji 4	111	3.77	.750
Faktor Gaji 5	111	3.60	.856
Faktor Gaji 6	111	3.56	.950
Faktor Gaji 7	111	4.12	.518
Faktor Gaji 8	111	3.71	.857
Valid N (listwise)	111		

DESCRIPTIVES VARIABLES CC1 CC2 CC3 CC4 CC5 CC6 CC7 CC8
/STATISTICS MEAN STDDEV.

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
Faktor Persekitaran Kerja 1	111	3.98	.687
Faktor Persekitaran Kerja 2	111	4.00	.674
Faktor Persekitaran Kerja 3	111	3.93	.759
Faktor Persekitaran Kerja 4	111	3.83	.725
Faktor Persekitaran Kerja 5	111	3.94	.789
Faktor Persekitaran Kerja 6	111	3.97	.858
Faktor Persekitaran Kerja 7	111	4.05	.578
Faktor Persekitaran Kerja 8	111	3.95	.699
Valid N (listwise)	111		

DESCRIPTIVES VARIABLES KEPuasan BELIA GAGE SEKIDAR
/STATISTICS MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepuasan Kerja	111	2.00	5.00	4.0838	.51866
Faktor Penyeliaan	111	2.13	5.00	3.8468	.58185
Faktor Gaji	111	1.88	5.00	3.7309	.59787
Faktor Persekitaran	111	2.13	5.00	3.9550	.54948
Valid N (listwise)	111				



CORRELATIONS

/VARIABLES KEPUASAN KERJA GAJI SEKITAR
 /PRINT TWOTAIL NOSIG
 /MISSING PAIRWISE.

Correlations

Correlations

		Kepuasan Kerja	Faktor Penyeliaan	Faktor Gaji	Faktor Persekitaran
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	.666**	.612**	.619**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	111	111	111	111
Faktor Penyeliaan	Pearson Correlation	.666**	1	.600**	.638**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	111	111	111	111
Faktor Gaji	Pearson Correlation	.612**	.600**	1	.730**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	111	111	111	111
Faktor Persekitaran	Pearson Correlation	.619**	.638**	.730**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	111	111	111	111

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



UUM

Universiti Utara Malaysia

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA CHANGE
/CRITERIA PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT KEPUASAN
/METHOD ENTER STEP AHEAD SELECTION
/RESIDUALS DURBIN.

```

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Faktor Persekitaran, Faktor Penyelaan, Faktor Gaji ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.728 ^a	.529	.516	.36073	.529	40.134	3

Model Summary^b

Model	Change Statistics		Durbin-Watson
	df2	Sig. F Change	
1	107	.000	2.216

a. Predictors: (Constant), Faktor Persekitaran, Faktor Penyelaan, Faktor Gaji

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.667	3	5.222	40.134	.000 ^b
	Residual	13.923	107	.130		
	Total	29.591	110			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Faktor Persekitaran, Faktor Penyeliaan, Faktor Gaji

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.232	.267		4.611	.000
	Faktor Penyeliaan	.362	.079	.406	4.558	.000
	Faktor Gaji	.195	.087	.225	2.237	.027
	Faktor Persekitaran	.185	.098	.196	1.884	.062

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.0683	4.9421	4.0838	.37740	111
Residual	-1.40822	.92354	.00000	.35578	111
Std. Predicted Value	-2.691	2.274	.000	1.000	111
Std. Residual	-3.904	2.560	.000	.986	111

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja