

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.



**HUBUNGAN ANTARA FAKTOR GANJARAN DAN
KESEIMBANGAN KEHIDUPAN BEKERJA DENGAN KEPUASAN
KERJA**

**ABDUL RAZAK BIN MAT
823263**



**SARJANA PENGURUSAN SUMBER MANUSIA
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA
2019**



**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)
ABDUL RAZAK BIN MAT (823263)

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)

**HUBUNGAN ANTARA FAKTOR GANJARAN DAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN BEKERJA DENGAN
KEPUASAN KERJA**

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 : **DR. ZURAIDA BT. HASSAN**
(Name of Supervisor)

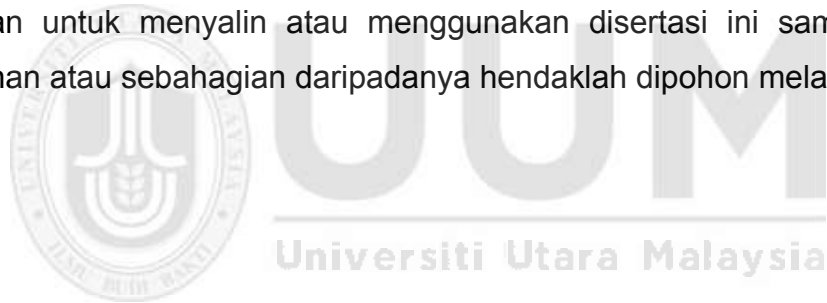
Tandatangan : _____
(Signature)

Tarikh : **26 OGOS 2019**
(Date)

KEBENARAN MERUJUK

Disertasi ini dikemukakan sebagai memenuhi keperluan pengijazahan program Sarjana Universiti Utara Malaysia. Saya bersetuju membenarkan pihak pengurusan perpustakaan universiti ini mempamerkan sebagai bahan rujukan. Saya juga bersetuju bahawa sebarang bentuk salinan, sama ada secara keseluruhan atau sebahagian daripada disertasi ini untuk tujuan akademik adalah dibenarkan dengan kebenaran Penyelia kertas projek atau Dekan Pusat Pengajian Pengurusan Perniagaan (SBM). Sebarang bentuk salinan dan cetakan bagi tujuan komersial adalah dilarang sama sekali tanpa kebenaran bertulis penelidik. Pernyataan rujukan kepada penyelidik dan Universiti Utara Malaysia perlulah dinyatakan jika sebarang rujukan dibuat ke atas disertasi ini.

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



Dekan

Pusat Pengajian Pengurusan Perniagaan (SBM)

Universiti Utara Malaysia

06010 UUM Sintok

Kedah Darul Aman

Malaysia

ABSTRAK

Kajian yang dijalankan ini adalah bertujuan untuk mengenalpasti faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam kalangan pekerja di sebuah pusat pemulihan di utara semenanjung Malaysia. Objektif kajian ini adalah mengkaji hubungan antara faktor ganjaran dan keseimbangan kehidupan bekerja yang boleh mempengaruhi kepuasan kerja. Kajian adalah melibatkan seramai 150 responden yang terdiri daripada pekerja di pusat pemulihan tersebut. Soal selidik yang telah digunakan dianalisa menggunakan pengaturcaraan perisian "*Statistical Package For The Sosial Sciene*" (SPSS) versi 22.0 kerana kajian ini adalah dilakukan secara kuantitatif. Analisis deskriptif dan analisis inferensi teknik telah digunakan di dalam kajian ini. Tujuan dua jenis teknik analisis ini digunakan adalah untuk menentukan hubungan antara pembolehubah bebas yang merupakan faktor ganjaran (ganjaran kewangan dan ganjaran bukan kewangan) dan keseimbangan kehidupan bekerja dengan pembolehubah bersandar (kepuasan kerja). Hasil kajian mendapati bahawa elemen ganjaran kewangan dan ganjaran bukan kewangan mempengaruhi motivasi pekerja dan seterusnya dapat mewujudkan kepuasan kerja pekerja terhadap organisasi manakala elemen keseimbangan kehidupan bekerja didapati tidak mempengaruhi kepuasan kerja. Organisasi perlu mencari penyelesaian supaya pekerja akan dapat mewujudkan keseimbangan di antara kerja dan juga urusan peribadi agar kepuasan pekerja boleh dipertingkatkan. Kajian ini memainkan peranan yang sangat penting untuk mengenalpasti pembolehubah yang membawa kepada perubahan di samping mencari penyelesaian untuk mengatasi masalah yang dihadapi.

Kata Kunci: Pusat Pemulihan, ganjaran kewangan, ganjaran bukan kewangan, keseimbangan kehidupan bekerja, kepuasan kerja

ABSTRACT

This study aimed to identify factors influencing job satisfaction among workers at a rehabilitation centre in the north of peninsula malaysia. The objective of this study was to examine the relationship between reward factors and work life balace that may affect job satisfaction. The study involved 150 respondents comprising workers at the rehabilitation centre. The questionnaire used was analyzed using “*Statistical Package for Social Science*” version 22.0 as this study was quantitative research. Descriptive analysis and technical inference analysis have been used in this study. The purpose of these two types of analysis techniques is to determine the relationship between the independent variables that are the reward factors (financial reward and non-financial reward) and work life balance among the dependent variable (job satisfaction). The study found that the elements of financial rewards and non-financial rewards affect employee motivation and thus create employee satisfaction for the organization while work life balance elements are found to have no effect on job satisfaction. Organizations need to find solution so that employees can strike a balance work and personal matters so that employee satisfaction can be enhanced. This study plays a very important role in identifying the variables that lead to change as well as finding solutions to address the problems.

Keywords: Rehabilitation centre, financial rewards, non-financial rewards, work life balance, job satisfaction

PENGHARGAAN

Dengan nama Allah Yang Maha Pemurah lagi Maha Mengasihani. Terlebih dahulu saya ingin memanjatkan kesyukuran ke hadrat Allah S.W.T kerana dengan izin dan limpah kurniannya saya dapat menyiapkan kajian ini dengan jayanya. Setinggi-tinggi penghargaan dan jutaan terima kasih saya ucapkan kepada Dr. Zuraida binti Hassan selaku penyelia dalam kajian ini. Dengan komitmen yang begitu tinggi serta sabar dengan kerendah saya, beliau tanpa rasa jemu sentiasa memberikan teguran, dorongan serta cadangan yang begitu baik sepanjang kajian ini.

Terima kasih yang tidak terhingga juga kepada semua pensyarah yang mengajar dan mendidik saya serta rakan-rakan program Master of Human Resource Management. Hanya Allah S.W.T sahaja yang mampu membalas jasa baik kalian semua.

Seterusnya, setinggi penghargaan buat bapa mertua saya Ahmad bin Bakar, isteri saya Norhaiyati binti Ahmad, anak-anak saya Muhammad Lukman Arif, Muhammad Haikal Arif dan Nuryasmina Zahra, kakak ipar saya Haliza binti Ahmad serta seluruh ahli keluarga di atas doa, semangat serta dorongan yang tidak pernah putus terhadap saya. Terima kasih kerana bersabar di atas segala tindakan saya. Tidak dilupakan rakan-rakan seperjuangan saya Runismar binti Razali, Noorhidayah binti Zakaria, Mohd Zubir bin Abdullah, Faridtzul dan semua yang banyak membantu dalam menyiapkan disertasi ini. Akhir sekali, kepada semua yang terlibat secara langsung ataupun secara tidak langsung sepanjang tempoh pengajian serta kajian yang saya lakukan ini.

Semoga segala usaha yang kita semua lakukan sentiasa diberkati Allah S.W.T.

SENARAI KANDUNGAN

| | |
|---|----------|
| KEBENARAN MERUJUK..... | i |
| ABSTRAK..... | ii |
| ABSTRACT..... | iii |
| PENGHARGAAN..... | iv |
| KANDUNGAN..... | v |
| SENARAI JADUAL..... | ix |
| SENARAI RAJAH..... | x |
| SENARAI LAMPIRAN..... | xi |
| BAB 1 PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1 Pengenalan..... | 1 |
| 1.2 Latar Belakang Kajian..... | 2 |
| 1.3 Pernyataan Masalah..... | 4 |
| 1.4 Objektif Kajian..... | 5 |
| 1.5 Persoalan Kajian..... | 6 |
| 1.6 Kepentingan Kajian..... | 6 |
| 1.7 Skop Kajian..... | 7 |
| 1.8 Definisi Terma..... | 8 |
| 1.8.1 Ganjaran..... | 8 |
| 1.8.2 Ganjaran Kewangan..... | 8 |
| 1.8.3 Ganjaran Bukan Kewangan..... | 8 |
| 1.8.4 Keseimbangan Kehidupan Bekerja..... | 9 |
| 1.8.5 Kepuasan Kerja..... | 9 |

| | | |
|-------------------------------------|--|-----------|
| 1.9 | Susun Atur Kajian..... | 10 |
| 1.10 | Ringkasan..... | 11 |
| BAB 2 ULASAN KARYA..... | | 12 |
| 2.1 | Pengenalan..... | 12 |
| 2.2 | Kepuasan Kerja..... | 12 |
| 2.3 | Ganjaran | 14 |
| | 2.3.1 Ganjaran Kewangan..... | 15 |
| | 2.3.2 Ganjaran Bukan Kewangan | 16 |
| 2.4 | Teori Asas Kajian..... | 17 |
| | 2.4.1 Teori Hierarki Keperluan Maslow..... | 17 |
| | 2.4.2 Teori Dua Faktor Herzberg..... | 18 |
| | 2.4.3 Teori Jangkaan Vroom..... | 19 |
| 2.5 | Kerangka Kajian..... | 21 |
| 2.6 | Ringkasan..... | 22 |
| BAB 3 METODOLOGI KAJIAN..... | | 23 |
| 3.1 | Pengenalan..... | 23 |
| 3.2 | Rekabentuk Kajian..... | 23 |
| 3.3 | Teknik Persampelan..... | 24 |
| | 3.3.1 Populasi..... | 24 |
| | 3.3.2 Saiz Sampel..... | 25 |
| | 3.3.3 Unit Analisis..... | 25 |
| 3.4 | Definisi Operasi..... | 26 |
| 3.5 | Skala dan Instrumen..... | 27 |
| 3.6 | Pengumpulan Data..... | 30 |

| | | |
|---|--|-----------|
| 3.7 | Teknik Analisis Data..... | 31 |
| 3.7.1 | Analisis Deskriptif..... | 32 |
| 3.7.2 | Analisis Korelasi Pearson..... | 32 |
| 3.7.3 | Analisis Regresi Berganda..... | 33 |
| 3.8 | Kajian Rintis..... | 33 |
| 3.9 | Ringkasan..... | 34 |
| BAB 4 ANALISIS DATA DAN DAPATAN KAJIAN..... | | 36 |
| 4.1 | Pengenalan..... | 36 |
| 4.2 | Ringkasan Pengutipan Data..... | 36 |
| 4.3 | Proses Rekod Data..... | 37 |
| 4.4 | Analisis Kebolehpercayaan (Cronbach's Alpha)..... | 38 |
| 4.5 | Analisis Deskriptif..... | 39 |
| 4.6 | Latar Belakang Responden..... | 42 |
| 4.7 | Min Dan Sisihan Piawai..... | 42 |
| 4.8 | Analisis Korelasi Pearson..... | 43 |
| 4.9 | Analisis Regresi Berganda..... | 45 |
| 4.10 | Keputusan Ujian Hipotesis..... | 47 |
| 4.11 | Rumusan..... | 48 |
| BAB 5 PERBINCANGAN, KESIMPULAN DAN CADANGAN..... | | 49 |
| 5.1 | Pengenalan..... | 49 |
| 5.2 | Imbasan Dapatan Kajian..... | 49 |
| 5.3 | Perbincangan Dapatan Kajian..... | 50 |
| 5.3.1 | Hubungan antara Ganjaran Kewangan dengan Kepuasan Kerja..... | 50 |

| | | |
|----------------|---|-----------|
| 5.3.2 | Hubungan antara Ganjaran Bukan Kewangan dengan Kepuasan Kerja..... | 51 |
| 5.3.3 | Hubungan antara Keseimbangan Kehidupan Bekerja dengan Kepuasan Kerja..... | 51 |
| 5.4 | Implikasi Kajian..... | 51 |
| 5.4.1 | Implikasi kepada Pengkaji..... | 51 |
| 5.4.2 | Implikasi kepada Organisasi..... | 52 |
| 5.4.3 | Implikasi kepada Individu Lain..... | 52 |
| 5.5 | Limitasi Kajian..... | 53 |
| 5.6 | Cadangan Kajian Masa Hadapan..... | 53 |
| 5.7 | Kesimpulan..... | 54 |
| RUJUKAN | | 55 |



SENARAI JADUAL

| | |
|--|----|
| Jadual 3.1 Populasi kakitangan berdasarkan gred perkhidmatan..... | 25 |
| Jadual 3.2 Definisi Operasi..... | 26 |
| Jadual 3.3 Pengukuran pembolehubah bebas dan pembolehubah bersandar.... | 27 |
| Jadual 3.4 Pengkelasan Pekali Korelasi (r)..... | 32 |
| Jadual 3.5 Kekuatan Nilai Pekali Korelasi dan Pekali Penentuan..... | 33 |
| Jadual 3.6 Kajian Rintis..... | 33 |
| Jadual 4.1 Jumlah set soalan yang diedarkan dan penerimaan set soalan..... | 36 |
| Jadual 4.2 Senarai Kod..... | 36 |
| Jadual 4.3 Analisis Kebolehpercayaan Pembolehubah Kajian..... | 37 |
| Jadual 4.4 Analisis Frekuensi..... | 46 |
| Jadual 4.4 Analisis Frekuensi..... | 39 |
| Jadual 4.5 Statistik Deskriptif..... | 42 |
| Jadual 4.6 Analisis Korelasi Pearson Pembolehubah Kajian..... | 43 |
| Jadual 4.7 Analisis Regresi Berganda..... | 44 |
| Jadual 4.8 Anova..... | 45 |
| Jadual 4.9 Koefisien..... | 45 |
| Jadual 4.10 Rumusan Keputusan Ujian Hipotesis..... | 46 |

SENARAI RAJAH

Rajah 1 Kerangka Kajian.....21



SENARAI LAMPIRAN

| | |
|---------------------------------|----|
| Apendik A Set Soal Selidik..... | 63 |
| Apendik B Data SPSS..... | 72 |



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Pengenalan

Bab ini akan menerangkan secara keseluruhan berkenaan kajian yang ingin dijalankan dan dihurai dalam beberapa bahagian subtopik yang kecil iaitu perbincangan mengenai latar belakang kajian, pernyataan masalah, objektif dan persoalan kajian. Selain daripada itu kepentingan kajian, skop kajian serta definisi pembolehubah kajian juga turut dibincangkan di dalam bab ini. Latar belakang kajian pula merangkumi segala aspek yang terlibat secara langsung atau tidak langsung di dalam kajian yang dilaksanakan bagi mengupas tentang kajian ini. Pernyataan masalah pula menerangkan tentang faktor-faktor yang mendorong kajian ini dilaksanakan hasil daripada masalah-masalah yang timbul sebelum daripada ini. Selain daripada itu, objektif dan persoalan kajian juga turut dibincangkan yang mana menyingkap tentang persoalan yang ingin dicapai dan diketahui melalui kajian ini. Seterusnya di dalam bab ini juga kepentingan kajian iaitu sasaran hasil kajian yang diharapkan dapat memenuhi tuntutan kumpulan tertentu turut dibincangkan disamping skop kajian yang menerangkan tentang apa yang dinilai dan ingin di capai dalam kajian ini. Selain daripada itu bab ini juga akan membincangkan secara terperinci tentang pembolehubah yang terlibat bagi diselaraskan di dalam penghasilan jawapan kepada objektif yang ingin dicapai dan persoalan yang ingin dijawab.

1.2 Latar Belakang Kajian

Kepuasan kerja adalah berbeza di antara seseorang pekerja dengan pekerja yang lain. Setiap pekerja mempunyai persepsi serta pandangan dan juga kehendak yang tersendiri tentang pekerjaan mereka kerana mereka mempunyai emosi, citarasa dan juga keperluan tersendiri yang perlu ditangani. Tanggapan serta persepsi terhadap kerja boleh mempengaruhi prestasi serta kepuasan kerja mereka. Pekerja yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi dikatakan dapat menghasilkan kerja yang bermutu dan produktif (Smith, 1980; Schultz, 1982; dan Mullin, 1989). Memandangkan kepuasan bekerja boleh memberikan kesan yang negatif terhadap organisasi berkenaan maka semua pihak di dalam sesebuah organisasi perlu berusaha untuk mencari penyelesaian kepada kepuasan bekerja pekerja mereka (Cranny, Smith, Stone, 1992).

Robbins (1993) menyatakan bahawa pihak organisasi perlu memenuhi kepuasan kerja pekerja-pekerja mereka atas dasar berikut. Pertama, terdapat bukti yang menunjukkan lebih ramai pekerja berhenti atau berpindah kerja disebabkan mereka tidak dapat menikmati kepuasan bekerja dan yang kedua ialah, beberapa dapatan kajian yang menunjukkan bahawa pekerja yang mempunyai tahap kepuasan yang tinggi memiliki kesihatan yang baik dan usia yang bertambah panjang. Tidak semua pekerja adalah berpandangan positif terhadap kerja yang mereka pilih (William, 1981). Oleh sebab itu, sifat-sifat seperti tekanan perasaan, kekecewaan, suasana yang membosankan, kerisauan, keletihan dan juga perasaan yang kurang mengembirakan mungkin wujud dalam diri pekerja

sepanjang mereka bertugas. Pihak pengurusan organisasi perlu peka serta prihatin dan berusaha untuk mengesan punca yang menyebabkan ketidakpuasan bekerja pekerja mereka dan bertindak dengan sebaik mungkin untuk mengatasi masalah tersebut. Kegagalan bertindak dengan sewajarnya boleh menyebabkan organisasi mengalami kerugian kerana kepuasan bekerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja individu (Cranny, et al, 1992).

Kepuasan bekerja di Malaysia terlalu dikaitkan dengan banyak sebab. Salah satu penyelidikan paling awal berkenaan dengan kepuasan kerja adalah dibuat oleh Locke. Locke (1976) menyatakan bahawa kepuasan kerja adalah suatu “keadaan emosi yang selesa atau positif yang terhasil daripada penaksiran terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja”.

Manakala huraian oleh Staines dan Quin (1979), “kepuasan kerja adalah penilaian keseluruhan seseorang pekerja berhubung tugasannya dan seseorang itu menyukai pekerjaan yang dilakukannya”. Salah satu penyelidikan dibuat Gruneberg (1981), menunjukkan keseronokan serta kebebasan dalam kehidupan mempunyai perkaitan serta pengaruh terhadap kepuasan kerja. Penyelidikan berkenaan kepuasan kerja merupakan kajian yang begitu digemari oleh pengkaji-pengkaji. Menurut Brooke, Russell dan Price (1998), kepuasan kerja adalah

Adalah penting bagi sesebuah organisasi untuk menitikberatkan faktor ganjaran dan keseimbangan kehidupan bekerja di kalangan pekerja-pekerja mereka supaya keharmonian serta keseronokan bekerja dapat dikekalkan dan seterusnya mencapai matlamat organisasi seperti yang dirancang.

1.3 Pernyataan Masalah

Menurut Shea (2002) secara keseluruhannya, tahap kepuasan kerja dalam kalangan pekerja di Malaysia adalah menurun. Hasil kajian beliau mendapati bahawa sejak tahun 2000, sebanyak 50.5% daripada responden yang di ambil mengatakan bahawa mereka berpuas hati. Tetapi tahap kepuasan kerja mereka mulai menurun apabila umur mereka mula mencecah 35 - 44 tahun. Penurunan tahap kepuasan kerja ini berlaku disebabkan oleh tahap peningkatan tekanan kerja yang seiring dengan tahap celik teknologi.

Sejak kebelakangan ini, sistem ganjaran yang diperkenalkan di dalam organisasi menjadi sistem yang begitu penting serta dapat meningkatkan kepuasan pekerja secara umumnya. Kajian oleh Snyder, Osland, dan Hunter (1996), mendapati responden dari sektor swasta lebih berpuas hati berbanding responden dari sektor awam serta menunjukkan bahawa ganjaran berdasarkan prestasi sebagai alasan untuk kekal dalam sektor ini.

Menurut Shafiq dan Naseem (2011), pakej pampasan yang tidak dirancang dengan baik oleh pengurusan sesebuah organisasi boleh menyebabkan ketidakpuasan kerja pekerja dan menyebabkan motivasi pekerja menurun. Oleh itu, persekitaran yang tidak memuaskan sering kali menyebabkan penurunan yang akan mengganggu tahap prestasi dan semangat pekerja (Quible, 2005).

Sistem ganjaran sering dilaksanakan dalam organisasi sebagai alat pengurusan utama yang boleh menyumbang kepada keberkesanan organisasi yang mempengaruhi tingkah laku individu dan memotivasikan pekerja di tempat kerja

(Lawler dan Cohen, 1992). Selain itu, ia juga merupakan salah satu faktor yang paling disukai dalam memberikan kepuasan kepada pekerja. Schuler dan Jackson (1987) bersetuju bahawa hubungan antara ganjaran, motivasi dan kepuasan kerja pekerja adalah penting untuk kejayaan organisasi dan merupakan sumber daya saing yang kompetitif kerana ia membantu mewujudkan tahap kecekapan yang unik dan dinamik kepada organisasi (Khalid, Salim dan Loke , 2011)

Di dalam organisasi yang dibuat kajian ini juga tidak dapat dinafikan bahawa faktor ganjaran amat memainkan peranan dalam peningkatan prestasi serta kepuasan pekerja terhadap organisasi.

1.4 Objektif Kajian

Secara khususnya, objektif kajian ialah seperti berikut:

- 1) Mengetahui hubungan di antara faktor ganjaran kewangan dan kepuasan kerja.
- 2) Mengetahui hubungan di antara faktor ganjaran bukan kewangan dan kepuasan kerja
- 3) Mengetahui hubungan di antara keseimbangan kehidupan bekerja dan kepuasan kerja.

1.5 Persoalan Kajian

Berdasarkan objektif kajian di atas, persoalan kajian yang telah dikenalpasti adalah seperti berikut:

- 1) Adakah terdapat perhubungan antara faktor ganjaran kewangan terhadap kepuasan kerja?
- 2) Adakah terdapat perhubungan antara faktor ganjaran bukan kewangan terhadap kepuasan kerja?
- 3) Adakah terdapat keseimbangan kehidupan bekerja terhadap kepuasan kerja?

1.6 Kepentingan Kajian

Kepuasan kerja adalah merupakan satu aspek penting yang perlu dikaji untuk mengetahui serta mencari punca sekiranya terdapat masalah di dalam sesuatu organisasi. Kajian ini penting untuk pengurusan di organisasi yang dipilih ini supaya boleh dijadikan panduan supaya sekiranya terdapat ketidakpuasan di kalangan pekerja, ianya tidak akan menjejaskan kualiti serta perkhidmatan yang disediakan oleh organisasi tersebut. Hasil penemuan dari kajian ini akan dapat memberikan input yang boleh ditambahbaik dan seterusnya akan dapat meningkatkan prestasi pekerja di kalangan pekerja tersebut.

Faktor ganjaran juga boleh menjadi pendorong kepada pekerja supaya bekerja dengan lebih baik dan cemerlang serta boleh menjadi panduan dan maklumat

tambahan untuk pengurusan di organisasi supaya melakukan penambahbaikan sekiranya perlu.

Manakala keseimbangan kehidupan bekerja juga perlu diberi perhatian oleh pihak pengurusan supaya pekerja tidak merasa tertekan apabila berada di tempat kerja disebabkan terbeban dengan kerja yang terlalu banyak. Kebajikan pekerja juga perlu diambil kira supaya pekerja berasa lebih dihargai oleh majikan tempat mereka bekerja.

Selain dari itu, kajian ini juga penting terhadap organisasi ini kerana ianya boleh menjadi penanda aras bagi keberkesanan kajian terhadap organisasi yang lain pula.

1.7 Skop Kajian

Skop kajian ini ialah hubungan antara faktor ganjaran dan keseimbangan kehidupan bekerja dengan kepuasan kerja. Penyelidik memilih pusat pemulihan di utara semenanjung malaysia kerana ingin mengkaji tahap kepuasan pekerja terhadap faktor ganjaran (ganjaran kewangan dan ganjaran bukan kewangan) dan keseimbangan kehidupan bekerja yang disediakan oleh organisasi. Kajian yang dilakukan ini adalah memberi fokus kepada individu di pusat pemulihan yang terdiri daripada pelbagai gred jawatan.

1.8 Definisi Terma Kajian

1.8.1 Ganjaran

Ganjaran bermaksud pampasan, faedah dan saraan yang diberikan oleh organisasi kepada pekerja mereka, yang mana ganjaran adalah dibahagikan kepada dua iaitu intrinsik (bukan kewangan) dan ekstrinsik (kewangan).

Azman (2010) menyatakan bahawa dari segi bahasa, ganjaran ditakrifkan sebagai sistem pampasan, saraan atau sistem gaji dan upah. Menurut Hayazi (2010) pula, ganjaran adalah melibatkan pampasan dan faedah.

1.8.2 Ganjaran Kewangan

Ganjaran kewangan boleh ditakrifkan sebagai ganjaran berbentuk kewangan seperti bayaran kenaikan gaji dan pemberian bonus oleh majikan kepada pekerja setelah berkhidmat atau melaksanakan tugas yang diberikan (Milkovich dan Newman, 2007).

1.8.3 Ganjaran Bukan Kewangan

Ganjaran bukan kewangan adalah merupakan apa jua bentuk ganjaran yang diperolehi oleh pekerja yang tidak termasuk dalam pakej pampasan seperti upah atau gaji (Henderson, 2000). Antara contoh ganjaran bukan kewangan adalah seperti kemudahan perubatan, anugerah khidmat cemerlang,

kemudahan rumah dan kenderaan syarikat, cuti bergaji, peluang untuk melanjutkan pelajaran dan juga insurans kesihatan.

1.8.4 Keseimbangan Kehidupan Bekerja

Keseimbangan kehidupan bekerja merujuk kepada keupayaan individu untuk mengutamakan keperluan kerja, keluarga dan tanggungjawab individu itu sendiri. Selain itu, ia juga dikenali sebagai pembahagian masa yang adil kerana seseorang itu berjaya menguruskan segala-galanya dengan tidak adanya konflik yang tidak dapat diterima (Kossek, Valcour & Lirio, 2004).

1.8.5 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merujuk kepada keadaan emosi yang timbul daripada penilaian kerja yang dilakukan dan boleh menyebabkan peningkatan dalam keadaan seperti pencapaian pekerjaan, promosi, ganjaran dan pengiktirafan oleh organisasi terhadap individu tersebut (Locke, 1976). Handoko (2001), pula menyatakan bahawa kepuasan kerja adalah tindak balas emosi yang mencerminkan perasaan menyenangkan yang berkaitan dengan persepsi pekerja terhadap hasil kerja mereka.

1.9 Susun Atur Kajian

Kertas penyelidikan ini dibahagikan kepada lima bab. Bab 1 adalah bermula dari pengenalan kajian, latar belakang kajian, pernyataan masalah, objektif kajian, persoalan kajian, kepentingan kajian, skop kajian dan definisi terma kajian.

Di dalam Bab 2 pula mengkaji tentang ulasan karya berkenaan dengan pembolehubah bebas yang terdiri daripada faktor ganjaran dan keseimbangan kehidupan bekerja serta kepuasan kerja sebagai pembolehubah bersandar. Hasil dari kajian yang dilakukan sebelum ini serta teori-teori yang digunakan juga dibincangkan di dalam bab ini.

Manakala di dalam Bab 3 pula membincangkan mengenai reka bentuk kajian, sumber data yang digunakan, unit analisis yang digunakan, populasi, sampel ukuran dan ukuran data, kaedah soal selidik, kaedah pengumpulan data, ujian perintis dan seterusnya kaedah untuk menganalisis data.

Bab 4 membentangkan hasil daripada analisis statistik dan membincangkan tafsiran secara terperinci. Keputusan analisis akan diringkaskan di dalam jadual dan diterangkan secara jelas di dalam bab ini.

Akhir sekali di dalam Bab 5 akan membincangkan berkaitan dengan hasil dapatan kajian yang tertumpu kepada persoalan kajian dan objektif kajian ini. Bab ini juga akan menerangkan tentang ringkasan kajian serta penemuan yang penting berkenaan kajian yang dilakukan. Seterusnya di dalam bab ini juga akan

membincangkan berkenaan cadangan untuk kajian di masa hadapan sebagai penutup bab ini.

1.10 Ringkasan

Bab 1 secara keseluruhannya telah memberikan gambaran keseluruhan berkenaan latar belakang kajian, justifikasi untuk menjalankan kajian, matlamat kajian serta objektif kajian ini. Metodologi serta struktur kajian juga diperkenalkan di dalam bab ini.



BAB 2

ULASAN KARYA

2.1 Pengenalan

Di dalam bab ini membincangkan teori-teori berkaitan yang boleh digunakan sebagai rujukan dan panduan untuk kajian ini.

Selain itu, bab ini juga akan membincangkan penemuan-penemuan dari kajian ini atau kajian terdahulu dan seterusnya bab ini akan memberikan penjelasan tentang teori-teori, hipotesis dan rangka penyelidikan untuk kajian yang dilakukan ini.

Penyelidikan mengenai hubungan antara faktor ganjaran dan keseimbangan kehidupan bekerja dengan kepuasan kerja pekerja berkaitan organisasi kerap dijalankan oleh penyelidik yang lalu. Penyelidikan kebanyakannya dijalankan oleh penyelidik dalam dan luar negara.

Penyelidikan yang dilakukan oleh penyelidik yang lalu telah didapati serta dibuat perbincangan, dengan itu terhasillah kerangka teoritikal dan pembangunan hipotesis bagi sesebuah kajian.

2.2 Kepuasan Kerja

Adalah bermaksud tindakan berkesan individu yang dilakukan sehingga matlamatnya tercapai (Kreitner & Irwin, 2000). Seterusnya hasil penyelidikan yang

dilakukan Bahtiar dan Hassan (2006) membawa maksud keadaan emosi yang seronok yang didapati dari kerja yang dilakukan dalam keadaan sekelilingnya yang amat menarik serta memuaskan. Hasil kajian yang dibuat oleh Meyer dan Allen (1997) pula menyatakan bahawa setiap pekerja mestilah mempunyai pengetahuan dan pengalaman di dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan untuk meningkatkan kepuasan kerja di dalam sebuah organisasi tempat mereka bekerja.

Kepuasan kerja ialah sikap am pekerja yang menilai adanya perbezaan antara banyaknya ganjaran yang diterima dengan yang diyakini seharusnya diterima (Robbin, 2000). Locke (2014) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai satu keadaan emosi yang positif dan menyeronokkan hasil daripada seseorang terhadap pekerjaannya sebagai menyenangkan dan berjaya. Ianya di sokong oleh Aranoff, Barlas, Figgie, Kirk, Leitner dan Wilfer (2005) iaitu apabila pekerja itu diberikan kebebasan untuk melakukan kerja, mereka menyukai kerja mereka dan menyebabkan mereka suka berada di sana dan ingin kekal membantu organisasi mereka dengan mengelakkan daripada terlepas aset yang bernilai ini.

Kepuasan kerja berhubung rapat dengan pemikiran atau perasaan seseorang terhadap kerja mereka (Spector, 1997). Kepuasan kerja juga boleh dirujuk sebagai orientasi emosi kerja ke arah situasi semasa (Lincoln dan Kalleberg, 1996). Spector (1997) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai "bagaimana perasaan seseorang tentang pekerjaan mereka dengan aspek pekerjaan yang berbeza dan sejauh mana individu tersebut suka (berpuas hati) atau tidak suka (tidak berpuas hati) dengan pekerjaan mereka". Kepuasan kerja juga boleh ditakrifkan sebagai

sikap individu terhadap pekerjaan mereka iaitu sejauh mana mereka merasa positif atau negatif mengenai aspek intrinsik atau ekstrinsik pekerjaan mereka (Bhuiyan dan Mengue, 2002; Hunt et al., 1985). Selain itu, kepuasan kerja dikaitkan dengan produktiviti dan kualiti organisasi (Dias et al, 2012; Evans, 1999; Machado-Taylor, et al, 2010; Oshagbemi, 2000).

2.3 Ganjaran

Ganjaran adalah bermaksud suatu pulangan yang berbentuk penghargaan serta faedah yang diberi oleh sesebuah organisasi di atas prestasi atau sumbangan yang baik yang dilakukan oleh pekerjaanya. Malahan, hampir kesemua jenis pekerjaan samada di syarikat apa sahaja, organisasi yang seseorang bertugas adalah disebabkan faktor ganjaran (Azlinda Jaini, 2013).

Penyelidik juga mempunyai pandangan bahawa sesuatu ganjaran yang ditawarkan oleh sesebuah organisasi kemungkinan akan mempunyai kesan yang tinggi mengenai sikap pekerja tersebut terhadap pekerjaan mereka dan organisasi di mana mereka bekerja (Lincoln & Kallerberg, 1990).

Berdasarkan teori dua faktor Herzberg & Mausner, ganjaran ini sama ada secara intrinsik atau ekstrinsik akan memberi kesan kepada tahap kepuasan pekerja yang berpengalaman terhadap pekerjaan mereka (Hong Lu, et al 2005).

Kajian seterusnya juga mencadangkan bahawa walaupun ganjaran intrinsik mungkin lebih penting untuk penglibatan pekerja (Driscoll & Randall, 1999),

kepuasan dengan ganjaran ekstrinsik akan membawa kepada komitmen yang berterusan terhadap syarikat dan kesetiaan berkaitan tugas tersebut (O'Reilly, et al 1991).

2.3.1 Ganjaran Kewangan

lanya adalah merupakan satu cabaran yang berterusan bagi organisasi untuk memenuhi kepuasan kerja pekerja. Walau bagaimanapun, sistem ganjaran yang baik mungkin memberi gambaran kepada organisasi untuk mengekalkan pekerja mereka. Menurut kajian oleh Priya & Eshwar (2014), ganjaran perlu dirancang secara strategik dalam mencapai matlamat. Ini adalah kerana ganjaran kewangan boleh menjadi motivasi kepada pekerja supaya kepuasan kerja dapat dipertingkatkan.

Dalam kajian yang sama, hasil kajian membuktikan bahawa terdapat hubungan antara ganjaran dan kepuasan kerja di kalangan pekerja bank. lanya juga menyebabkan petugas bank pada dasarnya memilih ganjaran kewangan.

Selain daripada itu, jumlah ganjaran atau perolehan yang dirasakan oleh para pekerja adalah wajar juga merupakan unsur yang penting dalam kepuasan kerja (Aktar et al. 2013).

Namun begitu, setiap pekerja adalah berbeza antara satu sama lain serta memerlukan tahap motivasi yang berlainan. Beberapa kajian juga mendapati bahawa ganjaran kewangan lebih penting dalam memenuhi keperluan pekerja dan sebaliknya (Ali & Akram, 2012; Gabriel & Nwaeke,

2015). Oleh kerana terdapat banyak organisasi yang menghadapi masalah dalam menarik serta mengekalkan pekerja, majikan perlu menyusun semula sistem ganjaran supaya usaha dan prestasi pekerja dihargai sepenuhnya (De Gieter & Hofmans, 2015). Kajian ini disokong oleh Khalid & Ayub (2015) yang menyatakan bahawa ganjaran sebagai motivasi adalah penting bukan sahaja untuk meningkatkan kepuasan kerja dan produktiviti kerja tetapi juga akan mewujudkan kelebihan daya saing bagi sesebuah organisasi.

2.3.2 Ganjaran Bukan Kewangan

John Tippet (2009) menetapkan bahawa ganjaran bukan kewangan merupakan instrumen yang berguna untuk meningkatkan tahap kepuasan para pekerja. Stovall et al, (2003) telah melakukan kajian mengenai ganjaran bukan kewangan dan kepuasan kerja serta mendapati bahawa pakej ganjaran yang berkesan boleh memberi impak yang penting kepada prestasi pekerja. Mereka juga menjelaskan bahawa ganjaran bukan kewangan begitu memberi motivasi kepada pekerja yang membawa kepada kepuasan kerja.

Douglas et al, (1991) telah melakukan kajian mengenai petugas yang lama. Didapati petugas yang begitu lama bertugas di dalam sesebuah organisasi akan berasa lebih puas berkaitan ganjaran pekerjaan mereka berbanding dengan pekerja yang baru. Malah menurut Kalleberg (1983), kepuasan kerja meningkat dengan pertambahan usia di mana pekerja yang lama akan

mencapai kepuasan kerja yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan pekerja yang baru.

2.4 Teori Asas Kajian

Kepuasan kerja dan motivasi pekerja adalah saling berkaitan kerana berperanan sebagai pendorong tindakan dan tingkahlaku individu untuk mencapai sesuatu impian. Oleh itu, teori-teori motivasi serta impaknya terhadap pihak pengurusan di dalam sesebuah organisasi perlu dikaji. Teori-teori yang berkait rapat dengan motivasi serta dapat memberi impak kepada kepuasan kerja adalah seperti berikut:

2.4.1 Teori Hierarki Keperluan Maslow

Teori ini diperkenalkan oleh Abraham Maslow pada tahun 1943. Beliau merupakan seorang ahli Psikologi Kemanusiaan. Teori ini dikemukakan oleh beliau melalui bukunya yang bertajuk '*A Theory of Human Motivation*'.

Di dalam teori ini terdapat lima keperluan asas iaitu fisiologi, keselamatan, sosial, penghargaan dan kesempurnaan diri. Keperluan fisiologi merupakan keperluan yang paling asas. Keperluan ini adalah merangkumi apa yang diperlukan untuk diri atau fizikal seseorang seperti keperluan mendapatkan makanan, minuman dan tempat tinggal.

Mullin (2002) menerangkan teori ini lebih lanjut dan berdasarkan kajiannya, tahap bawah adalah tahap keperluan yang paling rendah iaitu keperluan fisiologi manakala keperluan kesempurnaan diri adalah bentuk tertinggi

dalam hierarki. Kaur (2013) mentakrifkan keperluan keselamatan, fisiologi dan keperluan sosial sebagai keperluan kekurangan sementara penghargaan dan kesempurnaan diri diperlukan sebagai keperluan pertumbuhan. Kaur (2013) juga menyebutkan model Maslow dapat membantu seseorang pengurus memahami pekerja mereka dengan lebih mendalam dan seterusnya akan mendorong mereka melakukan sesuatu kerja dengan lebih tepat lagi.

2.4.2 Teori Dua Faktor Herzberg

Teori dua faktor atau *two-factor theory* dibahagikan kepada dua bahagian. Bahagian yang pertama dipanggil faktor hygiene dan bahagian kedua dipanggil faktor motivator atau '*hygiene and motivational factors*'. Herzberg menyatakan bahawa kedua-dua faktor ini tidak bersandaran di antara satu dengan yang lain. Beliau juga menyatakan bahawa faktor motivator yang tinggi akan menyebabkan kepuasan hati yang begitu tinggi serta dikenal sebagai faktor perangsang atau juga dikenali sebagai motivasi dalaman atau kandungan pekerjaan manakala faktor hygiene dikenali sebagai faktor luaran atau konteks pekerjaan yang tinggi juga akan membuatkan pekerja tidak berasa berpuashati (Herzberg, 1959). Frederick Herzberg menekankan bahawa kerja adalah sebagai perkara yang begitu berpotensi untuk menimbulkan motivasi dan kepuasan kerja.

Menurut Herzberg terdapat tiga perkara perlu dititikberatkan di dalam penggunaan motivasi iaitu:

- i. Perkara yang mendorong pekerja adalah berkaitan pekerjaannya yang merangkumi; perasaan berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan serta dapat melakukan pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semuanya.
- ii. Perkara yang membuatkan pekerja merasa kecewa.
- iii. Apabila pekerja tidak diberi peluang membuktikan keupayaan mereka terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

Kepuasan kerja juga seringkali dikenal sebagai penyebab utama kenapa pekerja mengambil keputusan untuk berhenti bekerja dari satu organisasi dan bekerja di organisasi yang lain pula. Oleh itu, idea Herzberg akan membolehkan manusia memuaskan keperluan mereka melalui pekerjaan dan membantu organisasi untuk mencapai matlamat mereka. Hasilnya maka lahirlah satu trend atau keadaan di mana setiap organisasi akan berusaha dalam memastikan pekerjaan di tempat mereka adalah jauh lebih memuaskan dan juga memberikan lebih ganjaran kepada pekerja mereka.

2.4.3 Teori Jangkaan Vroom

Teori ini diperkenalkan oleh Vroom (1964) dan dianggap sebagai satu teori yang sangat sesuai digunakan di dalam kajian berkaitan kepuasan kerja (Locke, 1976). Secara keseluruhannya teori jangkaan vroom ini mementingkan aspek motivasi dalam sesuatu pekerjaannya.

Tingkhalku serta perlakuan individu adalah merupakan hasil dari pemilihan beberapa alternatif dan mengandungi unsur psikologi yang berlaku semasa bertindak berasaskan kepercayaan positif dan negatif (Vroom, 1964).

Teori ini dapat dijelaskan dengan formula seperti di bawah:

$$\boxed{\text{VALENS}} \times \boxed{\text{JANGKAAN}} = \boxed{\text{KEPUASAN}}$$

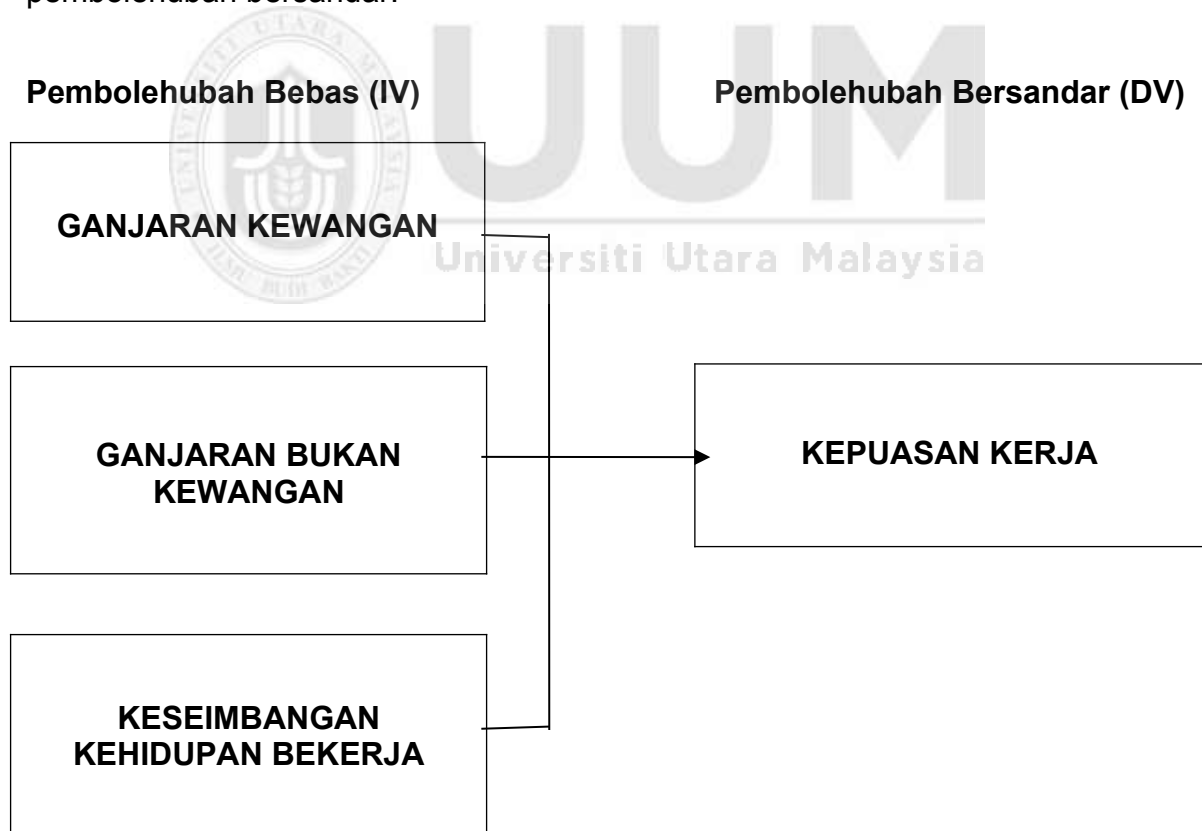
Valens adalah bermaksud tindakbalas emosi yang positif atau emosi yang negatif seseorang individu dalam mencapai sesuatu matlamat. Seandainya seseorang pekerja berminat untuk menggapai matlamatnya, maka valensnya adalah bersifat positif tetapi sekiranya pekerja tersebut tidak mempunyai minat untuk memperolehi matlamatnya, maka valensnya akan berubah menjadi negatif. Seterusnya apabila seseorang pekerja mempunyai tahap keyakinan yang tidak berubah berkaitan hasil yang didapati maka valensnya akan bernilai sifar.

Jangkaan didefinisikan sebagai kekuatan keyakinan di mana tindakan atau tingkhalku akan menghasilkan sesuatu matlamat. Sekiranya seseorang pekerja mempunyai tahap keyakinan yang tinggi untuk mencapai sesuatu tahap prestasi maka pekerja tersebut akan terus berusaha untuk mencapai matlamatnya.

2.5 Kerangka Kajian

Kerangka kajian adalah salah satu aspek penting yang dapat dijumpai di dalam kertas kajian seperti yang disebutkan oleh Sekaran dan Bougie (2016). Mereka mengklasifikasikan kerangka kajian sebagai asas utama keseluruhan kertas kajian. Kepuasan kerja akan menjadi pembolehubah bersandar manakala faktor ganjaran (ganjaran kewangan dan ganjaran bukan kewangan) serta keseimbangan kehidupan bekerja akan menjadi pembolehubah bebas.

Kerangka kajian diwujudkan untuk memperhati samada terdapatnya perkaitan terhadap faktor ganjaran dan keseimbangan kehidupan bekerja dengan pembolehubah bersandar.



Rajah 1: Kerangka Kajian

2.6 Ringkasan

Di dalam bab 2 ini, menerangkan tentang teori-teori yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan juga turut membincangkan tentang kajian berkenaan kepuasan kerja. Hasil dari dapatan kajian yang lepas serta teori yang diguna pakai dapat dijadikan panduan untuk kajian yang dilakukan ini. Melalui sorotan karya di atas telah membawa kepada perkembangan hipotesis dan rangka kerja kajian ini yang akan dibincangkan dengan lebih jelas di dalam bab yang seterusnya.



BAB 3

METODOLOGI KAJIAN

3.1 Pengenalan

Bab 3 ini menerangkan tentang metodologi kajian yang akan digunakan untuk tujuan mengumpul serta menganalisa data untuk mencapai objektif kajian yang dijalankan. Kajian bermula dengan kaedah kerangka konseptual sehingga kepada penganalisan data-data yang diperolehi. Seterusnya dapatan kajian berkaitan ujian rintis dan penganalisan data juga turut dibincangkan. Selain daripada tu, bab 3 ini juga membincangkan berkenaan kerangka kerja, reka bentuk kajian, data analisis, instrumen kajian, kajian rintis dan juga penganalisan data. Kajian rintis telah dijalankan untuk menguji kebolehpercayaan kajian yang dilakukan terhadap instrumen soalan kaji selidik dan hasil dapatan juga dibincangkan di dalam bab ini. Seterusnya rumusan akan dibuat untuk menjelaskan keseluruhan hasil perbincangan supaya struktur kajian ini akan lebih difahami.

3.2 Rekabentuk Kajian

Reka bentuk kajian merujuk kepada struktur logik sesebuah kajian itu. Ia menunjukkan tentang data yang diperlukan, daripada siapa, dan bagaimana ia akan menjawab persoalan kajian. Rekabentuk kajian merupakan kaedah untuk membolehkan maklumat diperolehi bagi menjawab masalah kajian yang dibina (Zulhairi, 2011). Kaedah kuantitatif digunakan di dalam kajian ini kerana kaedah ini menjimatkan masa dan kos. Menurut Younf & Hagerty (2007), data yang

dihasilkan daripada analisis kuantitatif adalah lebih objektif dan dapat dibandingkan. Ia juga memudahkan penyelidik membuat rumusan. Rekabentuk kajian ini adalah meliputi jenis kajian, sumber data, unit analisis, saiz populasi, saiz sampel dan juga bentuk persampelan.

3.3 Teknik Persampelan

Dalam kajian ini, teknik persampelan adalah menggunakan persampelan rawak mudah. Menurut Sekaran (2003), persampelan rawak mudah adalah merupakan satu pengumpulan maklumat dari populasi yang dapat memberikan maklumat dengan mudah. Oleh itu, kaedah yang digunakan ini memudahkan penyelidik untuk mendapatkan maklumat dan juga data dengan cepat serta menggunakan kos yang rendah. Teknik persampelan adalah meliputi elemen populasi, saiz sampel dan juga unit analisis.

3.3.1 Populasi

Populasi bermaksud suatu jumlah individu dalam kawasan yang ingin dibuat kajian dan dijadikan sebagai asas dalam membuat pemilihan sampel. Populasi adalah merujuk kepada jumlah keseluruhan kes atau subjek yang menarik minat penyelidik untuk membuat kajian (Sidek Mohd Naoh, 2002). Jumlah keseluruhan populasi adalah sebanyak 150 orang seperti ditunjukkan di dalam Jadual 3.1.

Jadual 3.1 :

Populasi kakitangan berdasarkan gred perkhidmatan.

| Bil | Gred Perkhidmatan | Jumlah Kakitangan |
|------------|--------------------------|--------------------------|
| 1 | Gred 41 dan ke atas | 3 |
| 2 | Gred 27 – 40 | 29 |
| 3 | Gred 1 – 26 | 118 |
| | Jumlah | 150 |

3.3.2 Saiz Sampel

Sampel adalah bermaksud kumpulan kecil daripada populasi yang menjadi sasaran penyelidikan untuk melakukan penyelidikan. Untuk menentukan saiz sampel, penyelidik telah merujuk kepada jadual yang dicadangkan oleh Krejcie dan Morgan (1970). Menurut Krejcie dan Morgan, saiz sampel yang diperlukan hanya 108 sahaja yang perlu diedarkan. Penyelidik telah mengedarkan borang soal selidik sebanyak 150 set untuk meningkatkan jumlah maklumbalas responden

3.3.3 Unit Analisis

Unit analisis di dalam kajian ini adalah individu yang merupakan kakitangan dari pelbagai gred jawatan di sebuah pusat pemulihan di utara semenanjung malaysia.

3.4 Definisi Operasi

Definisi operasi bermaksud bagaimana untuk menentu dan mengukur pembolehubah di lapangan seterusnya merumuskannya dengan ringkas serta tidak dibuat tafsiran yang pelbagai.

Jadual 3.2:
Definisi Operasi

| Pembolehubah | Definisi Operasi | Perkara | Sumber |
|-------------------------------|--|---------------------------------------|--|
| Pembolehubah bebas | Ganjaran kewangan adalah termasuk ganjaran mata wang seperti bonus, kenaikan, insentif jangka pendek, insentif jangka panjang dan faedah-faedah lain seperti perlindungan pendapatan, elaun dan lain-lain. | Ganjaran kewangan | Milkovich, George T., dan Jerry M. Newman, (1993). |
| | Ganjaran bukan kewangan lebih memberi tumpuan kepada keperluan manusia seperti penghargaan, pencapaian, tugas, publisiti dan pembangunan peribadi. | Ganjaran bukan kewangan | White dan Drucker, (2000). |
| | Keseimbangan Kehidupan Bekerja merupakan pembahagian masa yang adil kerana berjaya uruskannya tanpa adanya konflik. | Keseimbangan Kehidupan Bekerja | Kosseck, Valcour & Lirio, (2004) |
| Pembolehubah bersandar | Kepuasan kerja menunjukkan seseorang yang berasa senang dengan kerja mereka, berkeadaan baik, dan sesuai untuk diberi ganjaran di atas usaha yang diberikan. | Kepuasan kerja | Schultz & Shultz, (1994). |

3.5 Skala Dan Instrumen

Penyelidik menggunakan borang soal selidik yang dibentuk melalui sorotan kajian yang lepas serta diubahsuai mengikut kefahaman penyelidik. Kaedah ini dilihat lebih senang jika dibandingkan dengan kaedah secara kualitatif. Borang soal selidik yang digunakan ini adalah terdiri daripada tiga bahagian iaitu profil demografi, faktor ganjaran dan keseimbangan kehidupan bekerja seperti yang terdapat di dalam Jadual 3.3 di bawah. Bahagian profil demografi menggunakan skala nominal, manakala bahagian faktor ganjaran dan keseimbangan kehidupan bekerja menggunakan skala likert yang berskala 1 hingga 5.

Jadual 3.3:
Pengukuran pembolehubah bebas dan pembolehubah bersandar

| Seksyen | Sumber | Mengukur | Jenis skala | Soalan |
|---|------------------------------------|---|--------------------------|--------|
| Seksyen A: Profil Demografi | | <ol style="list-style-type: none"> 1. Jantina 2. Status Perkahwinan 3. Umur 4. Bangsa 5. Taraf Pendidikan 6. Tempoh berkhidmat di dalam Organisasi. 7. Gred Jawatan Anda 8. Pendapatan bulanan. | Skala Nominal | |
| Seksyen B: Ganjaran Kewangan | Noor, W. M., & Syakizah, W. (2012) | <ol style="list-style-type: none"> 1. Saya menerima gaji pokok yang bernilai. 2. Pelarasan kos sara hidup saya adalah cukup. 3. Saya rasa gaji semasa saya adalah setimpal dengan kerja saya. 4. Gaji semasa saya mencerminkan trend pasaran. 5. Bayaran pulang saya adalah munasabah. | Skala Likert | 10 |

6. Saya menerima kenaikan merit di atas produktiviti dan sumbangan saya dalam organisasi.
7. Bonus prestasi saya menggambarkan produktiviti saya dalam organisasi.
8. Bonus prestasi saya menggambarkan kualiti kerja saya dalam organisasi.
9. Terdapat banyak insentif yang ditawarkan untuk produktiviti saya.
10. Elaun dibayar mengikut kelayakan saya.

| | | |
|--|--|--|
| <p>Seksyen B: Hofstede, Ganjaran Kraut bukan dan Kewangan Simonetti (1976)</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Saya mendapat pengiktirafan yang saya layak apabila melakukan pekerjaan dengan baik. 2. Saya mempunyai peluang untuk maju ke peringkat yang lebih tinggi. 3. Saya sentiasa jelas mengenai tugas dan tanggungjawab saya. 4. Saya merasakan saya mempunyai peluang untuk maju ke hadapan dalam pekerjaan ini. 5. Saya tahu bahawa terdapat banyak peluang untuk maju dalam organisasi ini. 6. Saya merasakan kepuasan dalam setiap pencapaian yang saya dapat daripada pekerjaan ini. 7. Saya menerima pengiktirafan untuk pencapaian dan sumbangan saya. | <p>Skala 13 Likert</p> |
| | <ol style="list-style-type: none"> 8. Kenaikan pangkat dan pemindahan dibuat secara adil. 9. Saya mempunyai pemahaman yang baik terhadap potensi kerjaya saya dalam organisasi. 10. Saya mempunyai peluang untuk berkembang dan belajar perkara baru dan kemahiran. 11. Saya menerima peluang pembelajaran yang baik. 12. Cabaran tugas yang diberikan oleh organisasi dapat meningkatkan kualiti pekerjaan saya. 13. Pengiktirafan dan motivasi membantu meningkatkan produktiviti | |

saya.

| | | | |
|--|----------------------------------|--|-----------------------|
| Seksyen B: Keseimbangan Kehidupan Bekerja | Bell, Rajendran & Theiler (2012) | <ol style="list-style-type: none">1. Mudah untuk saya mengimbangi tuntutan kerja dan juga kehidupan peribadi saya.2. Saya mempunyai masa yang mencukupi dari pekerjaan saya untuk mengekalkan keseimbangan kerja dan kehidupan peribadi.3. Apabila saya bercuti saya dapat memisahkan diri saya dari kerja dan bersenang-senang.4. Saya berjaya dalam mengimbangi antara kerja dan kehidupan peribadi saya.5. Saya merasa tertekan ketika pulang ke rumah dari bekerja kerana masalah tekanan kerja. | Skala 5 Likert |
|--|----------------------------------|--|-----------------------|

| | | | |
|----------------------------------|---|--|------------------------|
| Seksyen C: Kepuasan Kerja | Weiss, Dawis, England dan Lofquist (1967) | <ol style="list-style-type: none">1. Saya mempunyai peluang untuk melakukan perkara yang berbeza dari semasa ke semasa.2. Saya mempunyai peluang untuk mengambil bahagian dalam menentukan kaedah, prosedur dan matlamat dalam tugas saya.3. Saya mempunyai keupayaan untuk melakukan perkara-perkara yang tidak menentang kesedaran saya.4. Saya mempunyai peluang untuk melakukan sesuatu perkara untuk orang lain.5. Saya mempunyai peluang untuk memberitahu orang tentang apa yang perlu dilakukan.6. Bekerja di organisasi ini membuatkan saya sibuk sepanjang masa. <hr/> <ol style="list-style-type: none">7. Saya dapat merasakan pencapaian yang baik daripada pekerjaan dalam organisasi ini.8. Saya mempunyai peluang untuk melaksanakan kemampuan saya.9. Saya berpuas hati dengan sejauh mana tugas saya memberi saya tempat dalam masyarakat.10. Saya mempunyai peluang untuk | Skala 20 Likert |
|----------------------------------|---|--|------------------------|

- bekerja secara sendirian dalam tugas saya.
11. Saya mempunyai kebebasan untuk menggunakan pertimbangan saya sendiri di tempat kerja.
 12. Saya merasakan bahawa gaji saya adalah setimpal dengan tugas saya.
 13. Saya berpuas hati dengan pekerjaan ini yang menyediakan pekerjaan yang stabil.
 14. Saya berpuas hati dengan suasana di tempat kerja (penghawa dingin, pencahayaan, pengudaraan dan banyak lagi).
 15. Saya berpuas hati dengan cara pengurus saya membantu untuk membuat kerja saya lebih menyenangkan.
 16. Saya berpuas hati dengan cara pengurus merasakan setiap pekerja adalah sangat penting.
 17. Saya berpuas hati dengan pengiktirafan yang saya perolehi daripada pekerjaan saya yang dilaksanakan dengan baik.
 18. Saya berpuas hati dengan peluang-peluang dalam organisasi ini.
 19. Saya berpuas hati dengan pergaulan rakan-rakan sekerja saya.
 20. Saya berpuas hati dengan dasar kerja yang diamalkan dalam organisasi ini.
-

3.6 Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan di dalam kajian yang dijalankan ini adalah merupakan data primer yang bermaksud data adalah diperolehi secara terus daripada responden. Set soalan soal selidik yang dibuat edaran kepada responden adalah berbentuk soalan berstruktur yang menggunakan skala likert . Soalan berstruktur adalah lebih

mudah untuk responden memberikan maklum balas dalam masa yang singkat berbanding secara pos. Keperluan yang tepat serta data yang berkesan akan dapat dikenalpasti dalam pengukuran pembolehubah yang penting menggunakan borang soal selidik tersebut. Menurut Krecjie dan Morgan (1970), hanya 108 soal selidik yang perlu diedarkan. Walau bagaimanapun, untuk meningkatkan kadar maklum balas dari pihak responden, penyelidik telah mengedarkan sebanyak 150 soal selidik kepada responden.

3.7 Teknik Analisis Data

Data yang dikumpul dianalisis menggunakan perisian *Statistical Package for Social Science (SPSS)* versi 22.0. Maklumat dan hasil kajian yang meliputi peratusan dan min dapat digambarkan menggunakan analisis deskriptif. Nilai min dan sisihan piawai serta peratusan juga dapat dilihat dengan menggunakan analisis statistik deskriptif ini. Selain itu, dapatan analisis data juga akan turut dipaparkan dalam bentuk jadual dan gambar rajah.

3.7.1 Analisis Deskriptif

Data yang diperolehi daripada Bahagian A iaitu demografi responden merupakan data deskriptif dan akan dihuraikan menggunakan frekuensi dan peratusan. Analisis ini adalah untuk melihat peratusan serta kekerapan responden terhadap profil demografi tersebut.

3.7.2 Korelasi Pearson

Analisis Korelasi Pearson adalah untuk menguji arah hubungan yang wujud di antara pembolehubah bebas dan pembolehubah bersandar samada ke arah yang positif ataupun ke arah yang negatif . Selain itu, analisis ini juga akan dapat menentukan pekali yang boleh digunakan sebagai indeks untuk pengukuran hubungan yang terdapat di antara pembolehubah yang dikaji. Nilai pekali korelasi, r juga akan dapat membantu untuk menentukan kekuatan hubungan di antara pembolehubah sesebuah kajian. Kaedah korelasi diukur mengikut aras signifikan dan pengelasan pekali korelasi, r mengikut Chua (2009) adalah seperti di dalam Jadual 3.5 di bawah:

Jadual 3.5 :
Pengelasan pekali korelasi (r)

| Pekali Korelasi (r) | Kekuatan Hubungan |
|---|--------------------------|
| Kurang daripada 0.3 | Sangat Lemah |
| 0.31 hingga 0.50 | Lemah |
| 0.51 hingga 0.70 | Sederhana |
| 0.71 hingga 0.90 | Kuat |
| Lebih daripada 0.90 | Sangat Kuat |

3.7.3 Regresi Berganda

Analisis regresi berganda adalah untuk menentukan hubungan antara dua pembolehubah iatu pembolehubah bebas dan pembolehubah bersandar. Menurut Sekaran (2003), analisis regresi dilakukan untuk mengkaji hubungan antara pembolehubah bebas dan pembolehubah bersandar.

Cohen (1988) telah mengklasifikasikan kekuatan nilai pekali korelasi dan pekali penentuan seperti Jadual 3.6 di bawah:

Jadual 3.6 :
Kekuatan Nilai Pekali Korelasi dan Pekali Penentuan

| Nilai Mutlak, r | R square | Saiz kesan |
|------------------------|------------------------|-------------------|
| $0.1 \leq r < 0.3$ | $0.01 \leq r^2 < 0.09$ | Kecil |
| $0.3 \leq r < 0.5$ | $0.09 \leq r^2 < 0.25$ | Sederhana |
| $ r \geq 0.5$ | $r^2 \geq 0.25$ | Besar |

3.8 Kajian Rintis

Kajian rintis dilakukan bagi memastikan bahawa instrumen yang digunakan mempunyai tahap kebolehpercayaan yang tinggi dan mampu mengukur apa yang perlu diukur. Nilai Cronbach's Alpha digunakan untuk mengukur nilai kebolehpercayaan.

Jadual 3.7:
Kajian Rintis

| Seksyen | Alfa Cronbach (α) | Item |
|---|--|-------------|
| Seksyen A : Ganjaran Kewangan | .913 | 10 |
| Seksyen B : Ganjaran Bukan Kewangan | .935 | 13 |
| Seksyen C : Keseimbangan Kehidupan Bekerja | .665 | 05 |
| Seksyen D : Kepuasan Kerja | .955 | 20 |

Jadual 3.7 menunjukkan nilai Cronbach's Alpha untuk kajian rintis yang dijalankan. Secara keseluruhannya, instrumen kajian yang digunakan mempunyai tahap kebolehpercayaan yang tinggi berdasarkan nilai pada pekali Cronbach's Alpha yang melebihi 0.6.

3.9 Ringkasan

Kesimpulannya, di dalam bab 3 ini telah membincangkan tentang kaedah dan metodologi yang digunakan di dalam kajian ini. Selain itu, turut dimuatkan di dalam bab ini adalah cara penganalisan data dan instrumen yang digunakan bagi pengukuran pembolehubah yang telah dikenalpasti. Seterusnya perisian *Statistical Package for Social Science (SPSS)* versi 22.0 digunakan untuk memproses dan menganalisis data. Kajian berbentuk kuantitatif digunakan di dalam kajian ini. Bab ini juga turut menjelaskan cara instrumen digunakan dalam pengumpulan data, kriteria penyusunan responden, penambahbaikan soal selidik, pengumpulan bahan untuk kajian dan juga teknik kajian yang dijalankan. Akhir sekali bab ini menerangkan penerapan analisis regresi dan analisis korelasi dalam pengujian hipotesis kajian. Hasil serta penemuan kajian akan dibincangkan di dalam bab empat nanti.

BAB 4

ANALISIS DATA DAN DAPATAN KAJIAN

4.1 Pengenalan

Hasil dapatan kajian merangkumi hasil analisis deskriptif dan pengujian hipotesis. Proses analisis data melibatkan dua peringkat iaitu penapisan data dan pengujian hipotesis.

4.2 Ringkasan Pengutipan Data

Daripada kesemua set soalan yang diedarkan iaitu 150 borang, hanya seratus dua puluh tujuh (127) borang sahaja yang boleh digunakan selepas dikembalikan. Jumlah 127 ini adalah meliputi 84.7% yang mana ianya adalah melebihi dari sampel minimum yang diperlukan. Dari pemerhatian pengkaji terhadap seratus dua puluh tujuh (127) borang soal selidik yang dikembalikan, terdapat empat (4) borang soal selidik yang mengalami kerosakan serta tidak dapat digunakan yang mana ianya disebabkan oleh kesilapan dari segi maklumat yang diisi oleh responden. Oleh sebab itu, pengkaji hanya menggunakan 123 set sahaja untuk dibuat analisa. Jadual 4.1 menunjukkan jumlah set soalan yang diedarkan dan penerimaan set soalan.

Jadual 4.1:
Jumlah set soalan yang diedarkan dan penerimaan set soalan

| Bil | Butiran | Bilangan |
|------------|--------------------------------------|-----------------|
| 1 | Jumlah set soalan yang diedarkan | 150 |
| 2 | Jumlah set soalan yang dikembalikan | 127 |
| 3 | Jumlah set soalan yang lengkap | 123 |
| 4 | Jumlah set soalan yang tidak lengkap | 4 |

4.3 Proses Rekod Data

Proses memasukkan data yang didapati dari borang soal selidik yang diterima adalah merupakan suatu langkah pertama yang dilakukan sebelum data tersebut dianalisis oleh perisian SPSS. Setiap data yang dimasukkan adalah menggunakan sistem pengkodan berdasarkan kategori item atau pembolehubah dan bilangan soalan yang terkandung dalam soal selidik. Jadual 4.2 menunjukkan pengkodan yang digunakan di dalam proses tersebut.

Jadual 4.2
Senarai Kod

| Kod | Penerangan |
|------------|--------------------------------|
| GK | Ganjaran Kewangan |
| GBK | Ganjaran Bukan Kewangan |
| KKB | Keseimbangan Kehidupan Bekerja |
| KK | Kepuasan Kerja |

4.4 Analisis Kebolehpercayaan (Cronbach's Alpha)

Dalam melaksanakan sesuatu kajian, ujian kesahihan dan kebolehpercayaan adalah diperlukan bagi menilai kadar ralat pengukuran dalam sesuatu pengukuran. Penggunaan nilai alpha ke atas analisa kepercayaan adalah bentuk pengukuran yang paling biasa digunakan untuk mengukur ketekalan kebolehpercayaan dalaman. Tahap pengukuran analisa ini turut dijelaskan oleh Sekaran & Bougie (2010), bahawa nilai kebolehpercayaan yang semakin hampir dengan 1.0 adalah sangat baik. Secara umumnya nilai kebolehpercayaan yang kurang daripada 0.60 adalah dianggap sebagai nilai yang lemah, nilai yang berada pada lingkungan 0.7 adalah nilai yang boleh diterima dan nilai yang melebihi 0.8 adalah baik.

Jadual 4.3 :
Analisis Kebolehpercayaan Pembolehubah Kajian

| Pembolehubah | Jumlah Soalan | Cronbach's Alpha |
|--------------------------------|---------------|------------------|
| Ganjaran Kewangan | 10 | 0.953 |
| Ganjaran Bukan Kewangan | 13 | 0.951 |
| Keseimbangan Kehidupan Bekerja | 5 | 0.645 |
| Kepuasan Kerja | 20 | 0.950 |

Jadual 4.3 di atas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* berada dalam lingkungan 0.645 hingga 0.953. Hal ini jelas membuktikan bahawa tahap konsistensi dan kebolehpercayaan bagi setiap pembolehubah yang diukur boleh diterima dan digunapakai di dalam kajian ini.

Nilai *Cronbach's Alpha* bagi ganjaran kewangan adalah 0.953 dengan jumlah item sebanyak 10 soalan, ganjaran bukan kewangan pula sebanyak 0.951 dengan 13 jumlah soalan, keseimbangan kehidupan bekerja adalah 0.645 dengan jumlah item sebanyak 5 soalan, manakala kepuasan kerja adalah 0.950 dengan jumlah item sebanyak 20 soalan. Hasil keputusan *Cronbach's Alpha* dalam jadual di atas menunjukkan bahawa skor yang konsisten, boleh diterima serta boleh dipercayai. Kesemua nilai yang diperolehi adalah ditahap yang baik serta boleh diterima.

4.5 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif yang dilakukan adalah untuk mendapatkan butiran atau maklumat mengenai responden. Teknik ini adalah digunakan untuk menjelaskan data yang dikumpul dengan mengedarkan soal selidik, frekuensi serta peratusan analisis tertentu yang digunakan untuk mendapatkan maklumat umum dalam data tersebut. Oleh itu, analisis deskriptif ini akan menjadi titik permulaan untuk mewakili maklumat yang terperinci mengenai sampel data yang telah dikumpulkan dan seterusnya diikuti oleh analisis deskriptif untuk setiap elemen yang dibentuk dalam kajian ini iaitu pembolehubah bebas dan pembolehubah bersandar.

Jadual 4.4 :
Analisis Frekuensi

| Demografik | Frekuensi | Peratus (%) |
|-----------------------------------|------------------|--------------------|
| <i>Jantina:</i> | | |
| Lelaki | 86 | 69.9 |
| Perempuan | 37 | 30.1 |
| <i>Status Perkahwinan:</i> | | |
| Bujang | 8 | 6.5 |
| Berkahwin | 112 | 91.1 |
| Lain-lain | 3 | 2.4 |
| <i>Umur:</i> | | |
| 20 – 29 tahun | 3 | 2.4 |
| 30 – 39 tahun | 78 | 63.4 |
| 40 – 49 tahun | 33 | 26.8 |
| Lebih dari 49 tahun | 9 | 7.3 |
| <i>Bangsa:</i> | | |
| Melayu | 122 | 99.2 |
| Cina | - | - |
| India | - | - |
| Lain-lain | 1 | 0.8 |
| <i>Taraf Pendidikan:</i> | | |
| SPM | 53 | 43.1 |
| Sijil | 18 | 14.6 |
| Diploma | 27 | 22.0 |
| Sarjana Muda | 22 | 17.9 |
| Sarjana | 3 | 2.4 |
| Lain-lain | - | - |
| <i>Tempoh berkhidmat:</i> | | |
| Kurang dari 1 tahun | 5 | 4.1 |
| 1 – 5 tahun | 2 | 1.6 |
| 6 – 10 tahun | 20 | 16.3 |
| 11 – 15 tahun | 59 | 48.0 |
| 16 – 20 tahun | 32 | 26.0 |
| Lebih dari 20 tahun | 5 | 4.1 |
| <i>Gred Jawatan:</i> | | |
| Gred 1-26 | 93 | 75.6 |
| Gred 27-40 | 27 | 22.0 |

| | | |
|--------------|---|-----|
| Gred 41 – 48 | 3 | 2.4 |
| Gred 52 – 54 | - | - |
| Gred JUSA | - | - |

Pendapatan Bulanan:

| | | |
|--------------------------|----|------|
| Kurang daripada RM1000 | 4 | 3.3 |
| RM1000.00 – RM1500.00 | 13 | 10.6 |
| RM1501.00 – RM2500.00 | 12 | 9.8 |
| RM2501.00 – RM3000.00 | 46 | 37.4 |
| Lebih daripada RM3000.00 | 48 | 39.0 |

Julat umur pekerja seperti yang diperolehi di dalam Jadual 4.4 di atas adalah menunjukkan pekerja yang berumur dalam lingkungan 30 – 39 tahun (63.4%) adalah merupakan responden yang paling tinggi, diikuti oleh pekerja yang berumur lingkungan 40 – 49 tahun (26.8%) dan pekerja yang berumur melebihi 49 tahun (7.3%). Manakala pekerja yang berumur lingkungan 20 – 29 tahun adalah sebanyak 2.4% sahaja.

Di dalam kajian ini, responden lelaki adalah merupakan responden tertinggi iaitu merangkumi peratusan sebanyak 69.9% manakala responden perempuan adalah sebanyak 30.1% sahaja. Pekerja yang berkahwin adalah sebanyak 91.1% diikuti pekerja yang berstatus bujang sebanyak 6.5% dan pekerja berstatus lain-lain samada yang bercerai atau sebagainya adalah sebanyak 2.4%.

Pekerja yang berkhidmat selama 11 – 15 tahun adalah pekerja yang merupakan responden paling banyak melibatkan diri dalam kajian yang dilakukan ini iaitu 48%, pekerja yang mempunyai 16 – 20 tahun pengalaman adalah sebanyak 26% diikuti oleh pekerja yang bekerja 6 – 10 tahun pengalaman sebanyak 16.3%, pekerja yang kurang dari setahun dan lebih dari 20 tahun pengalaman adalah sebanyak

4.1% manakala pekerja yang bekerja 1 – 5 tahun pengalaman merupakan pekerja terendah sebanyak 1.6% sahaja yang melibatkan diri terhadap penyelidikan tersebut.

4.6 Latar Belakang Responden

Set soalan yang diedarkan kepada responden adalah berjumlah 150 tetapi hanya 127 set sahaja dikembalikan kepada penyelidik. Penyelidik menggunakan jumlah 123 set soal selidik untuk proses menganalisis data memandangkan 4 set soal selidik tidak boleh digunakan. Peratus respon yang diperolehi dalam penyelidikan ini ialah sebanyak 82%. Menurut Hair et al. (1984), kadar respon 50% yang diperolehi adalah boleh diterima dan sekiranya melebihi 80% adalah lebih baik. Terbukti bahawa 82% kadar respon yang diperolehi adalah lebih daripada mencapai tahap yang dikehendaki untuk sesuatu kajian.

4.7 Min Dan Sisihan Piawai

Min adalah menunjukkan purata nilai untuk sesuatu set data. Manakala sisihan piawai pula adalah digunakan untuk mengukur serakan statistik serta mengukur lebar sesuatu nilai di dalam set data. Jika kebanyakan titik data adalah hampir kepada nilai min, maka sisihan piawai adalah semakin kecil dan begitu juga sebaliknya. Tetapi sekiranya semua data adalah sama maka sisihan piawai adalah sifar. Disebabkan itu, ianya begitu diperlukan dalam mengetahui nilai min dan nilai sisihan piawai untuk setiap pembolehubah untuk menguji signifikan antara pembolehubah bebas dan pembolehubah bersandar. Nilai min, sisihan piawai, nilai

minimum dan maksimum bagi semua pembolehubah adalah seperti yang ditunjukkan di dalam Jadual 4.5 di bawah.

Jadual 4.5:
Statistik Deskriptif

| Pembolehubah | Min | Sisihan Piawai |
|--------------------------------|------------|-----------------------|
| Ganjaran Kewangan | 3.4911 | 0.785 |
| Ganjaran Bukan Kewangan | 3.5835 | 0.703 |
| Keseimbangan Kehidupan Bekerja | 4.2911 | 0.315 |
| Kepuasan Kerja | 3.6037 | 0.650 |

Berdasarkan jadual di atas, nilai min untuk setiap pengukuran adalah seperti yang ditunjukkan. Tahap kepuasan faktor ganjaran (ganjaran kewangan dan bukan kewangan) dan kepuasan kerja berada pada tahap yang rendah. Manakala keseimbangan kehidupan bekerja menunjukkan sedikit tinggi berbanding dengan yang lain-lain.

4.8 Analisis Korelasi Pearson

Analisis korelasi pearson adalah satu bentuk ujian yang dilakukan terhadap pembolehubah kajian serta untuk menguji tahap kekuatan hipotesis yang mana ianya akan menerangkan perhubungan yang wujud antara dua pembolehubah yang utama iaitu pembolehubah bebas (faktor ganjaran dan keseimbangan kehidupan bekerja) dan pembolehubah bersandar (kepuasan kerja). Keputusan analisis yang diperolehi seharusnya bernilai di antara positif

satu (+1) ataupun negatif satu (-1). Ianya adalah bertujuan untuk mengetahui samada wujudnya korelasi antara kedua-dua pembolehubah tersebut dan seterusnya mengenal perhubungan tersebut samada signifikan ataupun tidak signifikan. Jadual 4.6 di bawah menerangkan tentang arah perhubungan pembolehubah di dalam kajian ini.

Jadual 4.6 :
Analisis Korelasi Pearson Pembolehubah Kajian

| Pembolehubah | GK | GBK | KKB | KK |
|--------------------------------------|---------|---------|-------|-------|
| Ganjaran Kewangan (GK) | 1.000 | | | |
| Ganjaran Bukan Kewangan (GBK) | 0.824** | 1.000 | | |
| Keseimbangan Kehidupan Bekerja (KKB) | -0.101 | 0.059 | 1.000 | |
| Kepuasan Kerja (KK) | 0.731** | 0.797** | 0.080 | 1.000 |

***p<0.01, correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)*

Berdasarkan Jadual 4.6 di atas, menunjukkan bahawa nilai kebolehpercayaan korelasi ganjaran kewangan adalah 0.731*** manakala ganjaran bukan kewangan pula adalah 0.797*** dan paras signifikan (p) = 0.000.

Seterusnya nilai kebolehpercayaan korelasi pembolehubah keseimbangan kehidupan bekerja adalah 0.080.

Melalui kaedah yang dijalankan dapat diperhatikan bahawa hanya dua pembolehubah mempunyai kelebihan dan perhubungan yang signifikan secara besar. Manakala satu tidak ada perkaitan terhadap pembolehubah kepuasan kerja.

4.9 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda adalah analisis yang dibuat selepas daripada analisis korelasi. Analisis yang dilakukan ini adalah untuk mengenalpasti perhubungan di antara faktor ganjaran dan keseimbangan kehidupan bekerja dengan kepuasan kerja. Hasil dari ujian analisis regresi berganda yang dilakukan ini adalah digunakan dalam menilai kekuatan serta mengenalpasti perhubungan di antara pembolehubah-pembolehubah tersebut. Setiap keputusan semuanya adalah bergantung kepada paras signifikan yang didapati samada ianya adalah menyokong ataupun tidak menyokong hipotesis yang telah dihasilkan. Paras signifikan yang digunakan di dalam kajian ini adalah $p < 0.1$, $p < 0.05$ dan $p < 0.1$. Seterusnya, akan membuktikan bahawa hipotesis - hipotesis pembolehubah bebas (faktor ganjaran dan keseimbangan kehidupan bekerja) terhadap pembolehubah bersandar (kepuasan kerja) telah pun diuji di dalam kajian ini.

Jadual 4.7 :
Analisis Regresi Berganda

| Model | R | R square | Adjusted R square | Std. Error of the estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .811 ^a | .657 | .649 | .38504 |

Berdasarkan Jadual 4.7 di atas, sebanyak 65.7% varian diterangkan yang mempengaruhi tahap kepuasan kerja responden kajian dipengaruhi oleh pembolehubah-pembolehubah bebas yang dikaji ini. Manakala 34.3% adalah tidak dikaji di dalam kajian ini.

Jadual 4.8 :
Anova^a

| Model | | Sum of squares | df | Mean Square | F | Sig |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 33.843 | 3 | 11.281 | 76.091 | .000 ^b |
| | Residual | 17.643 | 119 | .148 | | |
| | Total | 51.486 | 122 | | | |

Jadual 4.9 :
Koefisien^b

| Pembolehubah Bebas | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig |
|--------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B(β) | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 0.290 | .519 | | 0.558 | .578 |
| Ganjaran Kewangan | .220 | .081 | .265 | 2.703 | .008 |
| Ganjaran Bukan Kewangan | .530 | .090 | .574 | 5.868 | .000 |
| Keseimbangan Kehidupan Bekerja | .151 | .115 | .073 | 1.312 | .192 |

Jadual 4.9 pula menunjukkan keputusan-keputusan pengujian hipotesis kajian ini. Hasil analisis berganda, hanya terdapat dua faktor sahaja yang diterima iaitu ganjaran kewangan dan ganjaran bukan kewangan. Hasil analisis ganjaran

kewangan menunjukkan ianya signifikan pada $p=0.008$, $\beta=0.265$ di mana nilai $t=2.03$. Hasil analisis bagi ganjaran bukan kewangan pula adalah signifikan pada $p=0.000$, $\beta=0.574$ di mana nilai $t=5.868$. Manakala untuk keseimbangan kehidupan bekerja menunjukkan ianya tidak signifikan pada $p=0.192$, $\beta=0.073$ nilai $t=1.312$ di mana nilai p adalah lebih besar dari 0.01 . Berdasarkan nilai t , faktor ganjaran bukan kewangan mempunyai hubungan yang lebih kuat ($t=5.868$) berbanding faktor ganjaran kewangan ($t=2.703$).

4.10 Keputusan Ujian Hipotesis

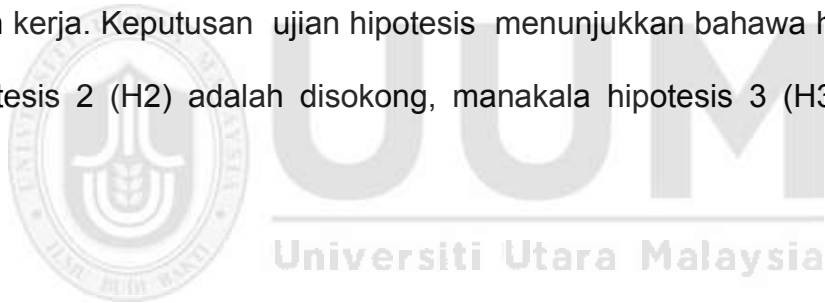
Jadual 4.8 :
Rumusan Keputusan Ujian Hipotesis

| | Hipotesis | Hasil |
|-----------|--|-----------------------|
| H1 | Terdapatnya perhubungan di antara faktor ganjaran kewangan terhadap kepuasan kerja | Diterima |
| H2 | Terdapatnya perhubungan di antara faktor Ganjaran bukan kewangan terhadap kepuasan kerja | Diterima |
| H3 | Terdapatnya perhubungan keseimbangan kehidupan bekerja terhadap kepuasan kerja. | Tidak Diterima |

Berdasarkan Jadual 4.8 di atas didapati bahawa hipotesis yang pertama (H1) adalah diterima, hipotesis yang ke dua (H2) juga adalah diterima manakala hipotesis yang ke tiga (H3) adalah tidak diterima.

4.11 Rumusan

Secara umumnya bab ini menerangkan tentang proses penganalisan data kajian secara saintifik. Melalui analisis yang dijalankan terdapat hanya dua faktor yang mempengaruhi tahap kepuasan pekerja di kalangan pekerja iaitu ganjaran kewangan dan ganjaran bukan kewangan dengan faktor ganjaran bukan kewangan mempunyai hubungan yang kuat terhadap pembolehubah bersandar kepuasan kerja. Keputusan ujian hipotesis menunjukkan bahawa hipotesis 1 (H1) dan hipotesis 2 (H2) adalah disokong, manakala hipotesis 3 (H3) adalah tidak disokong.



BAB 5

PERBINCANGAN, KESIMPULAN DAN CADANGAN

5.1 Pengenalan

Bab 5 yang merupakan bab terakhir kajian adalah mengenai perbincangan serta kesimpulan yang dibuat terhadap hasil yang diperolehi dari bab-bab sebelum ini. Hal-hal yang dibincangkan ialah berkenaan dengan imbasan hasil dapatan kajian, perbincangan hasil dapatan kajian, implikasi kajian yang dibuat, masalah berkenaan kajian yang dibuat, limitasi kajian dan juga cadangan pada masa hadapan.

5.2 Imbasan Dapatan Kajian

Di dalam bahagian imbasan dapatan kajian ini, penyelidikan yang dibuat ialah untuk mendapatkan perhubungan antara pembolehubah bebas (faktor ganjaran dan keseimbangan kehidupan bekerja) dengan pembolehubah bersandar iaitu kepuasan kerja di dalam kalangan pekerja di sebuah pusat pemulihan yang terletak di utara semenanjung malaysia.

Penyelidikan terhadap pekerja pusat pemulihan tersebut dibuat kerana ingin melihat adakah faktor ganjaran boleh mempengaruhi tahap kepuasan pekerja terhadap organisasi tempat mereka bertugas.

5.3 Perbincangan Dapatan Kajian

Setelah kajian yang dijalankan selesai, dan keputusan analisis juga telah diperolehi, maka ianya akan mampu untuk menjawab persoalan kajian iaitu, Adakah wujud hubungan antara faktor ganjaran (ganjaran kewangan, ganjaran bukan kewangan) dan keseimbangan kehidupan bekerja dengan kepuasan kerja dalam kalangan pekerja di salah sebuah pusat pemulihan yang terletak di utara semenanjung malaysia.

Hasil dari analisis yang dilakukan, pengkaji mendapati bahawa ganjaran kewangan dan ganjaran bukan kewangan mempunyai hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja. Keputusan tersebut membuktikan, elemen faktor ganjaran merupakan faktor yang boleh membantu pekerja supaya bekerja lebih kuat dan gigih untuk mencapai kepuasan kerja. Hasil keputusan kajian adalah membuktikan bahawa kesemua elemen tersebut didapati ada hubungan yang positif dengan kepuasan kerja.

5.3.1 Hubungan antara ganjaran kewangan dengan kepuasan kerja

Hasil daripada penyelidikan yang dilakukan, menunjukkan bahawa terdapatnya hubungan signifikan antara ganjaran kewangan dengan kepuasan kerja.

5.3.2 Hubungan antara ganjaran bukan kewangan dengan kepuasan kerja

Hasil dari kajian yang dilakukan di antara pembolehubah ganjaran bukan kewangan juga didapati mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja.

5.3.3 Hubungan antara keseimbangan kehidupan bekerja dengan kepuasan kerja

Melalui penyelidikan yang telah dilakukan terhadap pembolehubah keseimbangan kehidupan bekerja didapati tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja.

5.4 Implikasi Kajian

Terdapat beberapa implikasi kajian yang didapati melalui kajian yang dijalankan ini. Ada yang lebih memberikan hasil yang terbaik terhadap organisasi, antaranya:

5.4.1 Implikasi kepada pengkaji

Melalui kajian yang dijalankan ini, pengkaji dapat merasakan betapa pentingnya faktor ganjaran dalam kalangan pekerja agar dapat memberikan komitmen yang sepenuhnya terhadap pekerjaan yang dilakukan. Pengkaji juga berpendapat bahawa pihak organisasi perlu mengambil berat perkaitan dengan faktor ganjaran ini kerana ianya dapat

memberikan motivasi kepada pekerja untuk meningkatkan lagi tahap kepuasan kerja mereka. Ianya juga dapat dijadikan panduan untuk melakukan sesuatu kajian di masa hadapan.

5.4.2 Implikasi kepada organisasi

Bagi sesebuah organisasi, untuk meningkatkan produktiviti serta mengekalkan kesetiaan pekerja terhadap organisasi, pihak pengurusan seharusnya memikirkan apakah kaedah terbaik kepada pekerja supaya mereka berasa seronok serta gembira bekerja di organisasi tersebut. Pihak pengurusan juga boleh mengekalkan keseimbangan kehidupan bekerja pekerja mereka dengan menyediakan kebajikan kepada keluarga pekerja mereka seperti kemudahan perubatan serta kemudahan-kemudahan lain agar dapat mengekalkan keseimbangan di antara kerja dan hal-hal peribadi.

5.4.3 Implikasi kepada individu lain

Melalui kajian yang dilakukan ini, pengkaji berharap agar ianya akan dapat dijadikan panduan serta ikutan kepada pengkaji yang lain untuk melakukan kajian terhadap pekerja-pekerja di sektor yang lain pula supaya kepuasan kerja dapat diberi keutamaan di masa akan datang. Harapan pengkaji juga agar para pengkaji yang bakal melakukan kajian di masa hadapan supaya menambahkan ilmu dan pengetahuan tentang sesuatu perkara terlebih

dahulu sebelum melakukan sebarang bentuk kajian supaya kajian yang dihasilkan akan menjadi lebih berkualiti.

5.5 Limitasi Kajian

Kajian ini mempunyai beberapa limitasi. Antaranya ialah terdapat banyak pusat pemulihan yang beroperasi di Malaysia tetapi pengetahuan penyelidik hanya tertumpu kepada sebuah pusat pemulihan sahaja, oleh itu rujukan dan output adalah terhad. Dalam kajian ini, penyelidik hanya menggunakan pembolehubah faktor ganjaran dan keseimbangan kehidupan bekerja sahaja tetapi terdapat banyak faktor lain yang menyumbang kepada kepuasan kerja terhadap pekerjaan mereka. Antara faktor lain adalah faktor kepimpinan, faktor persekitaran serta lain-lain faktor yang mungkin berpotensi untuk mewujudkan kesan terhadap kepuasan kerja yang tidak terdapat di dalam kajian ini. Di samping itu juga, masa yang agak pendek merupakan satu lagi limitasi terhadap kajian yang dilakukan ini.

5.6 Cadangan Kajian Masa Hadapan

Seandainya keputusan kajian ingin dilihat supaya lebih tepat dan berkesan, responden perlulah dipilih dari satu-satu bahagian sahaja supaya keputusan yang diperolehi menjadi lebih tepat.

Selain itu, soalan soal selidik juga perlu untuk ditambahbaik di masa hadapan supaya responden senang memahami bentuk soalan yang dikemukakan.

Selain itu, kajian ini juga harus merangkumi aspek-aspek lain daripada amalan sumber manusia seperti urusan pengambilan pekerja baru, kepimpinan dan lain-lain supaya ianya boleh menunjukkan ketepatan dalam memahami kesan kepuasan kerja kerana mungkin terdapat faktor lain yang menyumbang kepada kepuasan kerja. Penyelidik pada masa hadapan perlu berusaha mengumpul data dari pusat pemulihan yang lain untuk melihat perbandingan antara beberapa pusat pemulihan dan mengenalpasti faktor-faktor yang memberi kesan kepada kepuasan kerja pekerja.

5.7 Kesimpulan

Berdasarkan perbincangan di atas, penyelidik hanya memberi tumpuan kepada kepuasan kerja dalam kalangan pekerja di pusat pemulihan. Menurut hasil dapatan kajian, penyelidik hanya memberi tumpuan kepada tiga pembolehubah bebas iaitu faktor ganjaran kewangan, faktor ganjaran bukan kewangan dan keseimbangan kehidupan bekerja.

Berdasarkan dapatan yang diperolehi didapati bahawa ganjaran adalah berkait rapat dengan kepuasan kerja pekerja di pusat pemulihan di utara semenanjung malaysia tersebut. Penyelidik berpandangan bahawa sesebuah organisasi tidak boleh mengabaikan masalah ketidakpuasan pekerja kerana sekiranya ini terjadi dikhuatiri akan menimbulkan masalah lain yang lebih besar seperti masalah ponteng kerja, masalah keberhutangan yang serius dan sebagainya. Organisasi juga perlu mengimbangi di antara kerja dan juga kehidupan peribadi pekerja supaya pekerja akan berasa lebih dihargai oleh majikan mereka.

RUJUKAN

- Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67(5), 422.
- Adey, N. H., & Bahari, F. H. (2010). Hubungan antara kecerdasan emosi, kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi. *Jurnal Kemanusiaan*, 8(2).
- Allen, R. S., & Kilmann, R. H. (2001). The role of the reward system for a total quality management based strategy. *Journal of Organizational Change Management*, 14(2), 110-131.
- Ali, R., & Ahmed, M. S. (2009). The impact of reward and recognition programs on employee's motivation and satisfaction: an empirical study. *International review of business research papers*, 5(4), 270-279.
- Amabile, T. M., Hill, K. G., Hennessey, B. A., & Tighe, E. M. (1994). The Work Preference Inventory: assessing intrinsic and extrinsic motivational orientations. *Journal of personality and social psychology*, 66(5), 950.
- Armstrong, M. (2006). *A handbook of human resource management practice*. Kogan Page Publishers.
- Bahtiar, M & Hassan, A. B. (2006) Hubungan Komunikasi Ketua Dengan Kepuasan Kerja Di Kalangan Kakitangan Awam Negeri Kedah Darul Aman.
- Bari, N., Arif, U., & Shoaib, A. (2013). Impact of Non-Financial Rewards on Employee Attitude and Performance in the Workplace. A Case Study of Business Institute of Karachi. *International Journal of Scientific &*

Engineering Research, 4(7), 2554-2559.

Bell, A. S., Rajendran, D., & Theiler, S. (2012). Job Stress, Wellbeing, Work-Life Balance and Work-Life Conflict Among Australian Academics. *E-Journal of Applied Psychology*, 8(1).

Bhuiyan, S. N., & Mengue, B. (2002). An extension and evaluation of job characteristics, organizational commitment and job satisfaction in an expatriate, guest worker, sales setting. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 22(1), 1-11.

Bozeman, B., & Gaughan, M. (2011). Job satisfaction among university faculty: Individual, work, and institutional determinants. *The Journal of Higher Education*, 82(2), 154-186.

Daud, N. (2010). Jaminan Kerja Dan Hubungannya Dengan Kepuasan Kerja Dan Komitmen Terhadap Organisasi. Internasional Conference On Ethics And Professionalism 2010 (Icep 2010).

Daud, Z., Isa, M., Faizal, M., Noor, W. M., & Shakizah, W. (2012). The relationship between procedural justice and grievance handling styles.

Depedri, S., Tortia, E., Carpita, M., & Euricse, F. (2010). Incentives, job satisfaction and performance: Empirical evidence in Italian social enterprises. European Research Institute on Cooperatives and Social Enterprises Working Papers No. 012/10 Erbas, Ali. In *International Business Research*.

Dewhurst, R. J., Delaby, L., Moloney, A., Boland, T., & Lewis, E. (2009). Nutritive value of forage legumes used for grazing and silage. *Irish Journal of Agricultural and Food Research*, 167-187.

- Diukei, J., & White, G. (2000). The context of reward management. *Reward management: A critical text*, 1.
- Dzuranin, A., & Stuart, N. (2012). The effect of tangible and intangible noncash rewards on performance and satisfaction in a production setting. *Management accounting quarterly*, 13(4), 1.
- Furnham, A., Eracleous, A., & Chamorro-Premuzic, T. (2009). Personality, motivation and job satisfaction: Herzberg meets the Big Five. *Journal of managerial psychology*, 24(8), 765-779.
- Govindarajulu, N., & Daily, B. F. (2004). Motivating employees for environmental improvement. *Industrial management & data systems*, 104(4), 364-372.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied psychology*, 60(2), 159.
- Herzberg, F. I. (1966). Work and the nature of man.
- Hidayat, R. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Komunikasi, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Pada Industri Perbankan. *Makara Seri Sosial Humaniora*, 17(1), 19-32. Doi:10.7454/Mssh.V17i1.1799
- Hom, P. W., & Kinicki, A. J. (2001). Toward a greater understanding of how dissatisfaction drives employee turnover. *Academy of Management journal*, 44(5), 975-987.
- Hunt, S. D., Chonko, L. B., & Wood, V. R. (1985). Organizational commitment and marketing. *Journal of marketing*, 49(1), 112-126.

- Islam, R., & Zaki Hj. Ismail, A. (2008). Employee motivation: a Malaysian perspective. *International Journal of Commerce and Management*, 18(4), 344-362.
- Jauhari, V., Rishi, M., Bharwani, S., & Butt, N. (2012). Challenges for the global hospitality industry: an HR perspective. *Worldwide hospitality and tourism themes*.
- Khan, I., Shahid, M., Nawab, S., & Wali, S. S. (2013). Influence of intrinsic and extrinsic rewards on employee performance: The banking sector of Pakistan. *Academic Research International*, 4(1), 282.
- Kohn, A. (1993). Why incentive plans cannot work. *Harvard Business Review*, 71(5), 54-60.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement*, 30(3), 607-610.
- Lawler, E. E. (2003). What it means to treat people right. *Ivey Business Journal*, 1(6).
- Likert, R. (1967). The human organization: its management and values.
- Lin, H. F. (2007). Effects of extrinsic and intrinsic motivation on employee knowledge sharing intentions. *Journal of information science*, 33(2), 135-149.
- Locke, E. A. (1976). The Nature And Causes Of Job Satisfaction. Dalam M. D. Dunnette (Ed). *Handbook of Industrial And Organizational Psychology*, (1297-1349). Chicago: Rand McNally.

- Luthans, K. W., & Sommer, S. M. (2005). The impact of high performance work on industry-level outcomes. *Journal of managerial issues*, 327-345.
- Marchese, M. C., & Muchinsky, P. M. (1993). The validity of the employment interview: A meta-analysis. *International Journal of Selection and Assessment*, 1(1), 18-26.
- Masdia, M. (2009). *Job satisfaction and turnover intention among the skilled personnel in TRIPIC BERHAD* (Doctoral dissertation, Universiti Utara Malaysia).
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological review*, 50(4), 370.
- Milne, P. (2007). Motivation, incentives and organisational culture. *Journal of knowledge management*, 11(6), 28-38.
- Muda, M. S., & Omar, N. W. (2006). Model peramal kepuasan kerja pegawai perkhidmatan pendidikan di komuniti pesisir Terengganu. *International Journal of Management Studies (IJMS)*, 13, 123-142.
- Mustapha, N. (2013). The influence of financial reward on job satisfaction among academic staffs at public universities in Kelantan, Malaysia. *International Journal of Business and Social Science*, 4(3).
- Noordin, F., & Jusoff, K. (2009). Levels of job satisfaction amongst Malaysian academic staff. *Asian social science*, 5(5), 122-128.

- Noor, W. M., & Shakizah, W. (2012). *Reward program influences: employees perceptions in Malaysian private organizations* (Doctoral dissertation, Curtin University).
- O'Driscoll, M. P., & Randall, D. M. (1999). Perceived organisational support, satisfaction with rewards, and employee job involvement and organisational ommitment. *Applied Psychology, 48*(2), 197-209.
- O'Leary, P., Wharton, N., & Quinlan, T. (2009). Job satisfaction of physicians in Russia. *International journal of health care quality assurance, 22*(3), 221-2
- O'reilly, C. A., & Caldwell, D. F. (1980). Job choice: The impact of intrinsic and extrinsic factors on subsequent satisfaction and commitment. *Journal of Applied Psychology, 65*(5), 559.
- Ostroff, C. (1992). The relationship between satisfaction, attitudes, and performance: An organizational level analysis. *Journal of applied psychology, 77*(6), 963.
- Payne, A., Holt, S., & Frow, P. (2001). Relationship value management: exploring the integration of employee, customer and shareholder value and enterprise performance models. *Journal of Marketing management, 17*(7-8), 785-817.
- Purani, K., & Sahadev, S. (2008). The moderating role of industrial experience in the job satisfaction, intention to leave relationship: an empirical study among salesmen in India. *Journal of Business & Industrial Marketing, 23*(7), 475-485.
- Rahman, N. M. H. N. A., & Muhamad, N. (2001). Komitmen dan Kepuasan Kerja Pekerja di Dua Jenis Organisasi. *Jurnal Pengurusan (UKM Journal of*

Management), 20.

Rameli, R. (2008). *Mengenal pasti faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam kalangan Guru Teknikal Sekolah Menengah Teknik daerah Johor Bahru* (Doctoral dissertation, Universiti Teknologi Malaysia).

Rynes, S. L., Gerhart, B., & Minette, K. A. (2004). The importance of pay in employee motivation: Discrepancies between what people say and what they do. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 43(4), 381-394.

Salleh, M. Z. B. M., Jamaluddin, M. B. K. A., Yusoff, M., Zakaria, Z. B. B. M., Seminar, S., & Guru, P. P. (2003). *Tahap kepuasan kerja dan keperluan perkhidmatan kaunseling di Jabatan Agama Johor* (Doctoral dissertation, Universiti Teknologi Malaysia).

Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (1986). *Psychology and industry today: An introduction to industrial and organizational psychology*. Macmillan Publishing Co, Inc.

Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*. John Wiley & Sons.

Smith, P. C. (1969). The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes.

- Tella, A., Ayeni, C. O., & Popoola, S. O. (2007). Work motivation, job satisfaction, and organisational commitment of library personnel in academic and research libraries in Oyo State, Nigeria. *Library philosophy and practice*, 9(2), 13.
- Tietjen, M. A., & Myers, R. M. (1998). Motivation and job satisfaction. *Management decision*, 36(4), 226-231.
- Tjosvold, D. (1986). The dynamics of interdependence in organizations. *Human Relations*, 39(6), 517-540.
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human resource management review*, 12(2), 173-194.
- Whetten, D. A., Cameron, K. S., & Woods, M. (1998). *Developing management skills* (Vol. 8). New York, NY: Addison Wesley.
- Wong, Y. T., Ngo, H. Y., & Wong, C. S. (2002). Affective organizational commitment of workers in Chinese joint ventures. *Journal of Managerial Psychology*, 17(7), 580-598.

APPENDIK A: SET SOAL SELIDIK



Tajuk:

Hubungan Antara Faktor Ganjaran dan Keseimbangan Kehidupan Bekerja Dengan Kepuasan Kerja

Responden yang dihormati,

Anda dijemput untuk mengambil bahagian dalam kajian ini yang bertajuk **“Hubungan Antara Faktor Ganjaran dan Keseimbangan Kehidupan Bekerja Dengan Kepuasan Kerja”**. Sila jawab semua item dalam soal selidik dengan jujur dan teliti kerana ia akan mempengaruhi hasil penyelidikan. Maklumat yang diperolehi daripada soal selidik ini **DIANGGAP SULIT** dan digunakan semata-mata untuk tujuan akademik. Terima kasih atas masa anda dalam menjawab soal selidik ini. Penyertaan anda amat dihargai.

Yang benar,
Abdul Razak bin Mat
Sarjana Pengurusan Sumber Manusia
Universiti Utara Malaysia
06010 Sintok, Kedah.
H/P: 019-5113314
Email: abdulrazakmat@yahoo.com

BORANG SOAL SELIDIK

BAHAGIAN A : DATA DEMOGRAFI

ARAHAN: Bahagian ini menyoal mengenai maklumat diri dan pekerjaan anda. Sila **BULATKAN** jawapan anda di petak yang berkenaan.

1) Jantina

[1] Lelaki [2] Perempuan

2) Status Perkahwinan

[1] Bujang [2] Berkahwin [3] Lain - lain

3) Umur

[1] 20 - 29 tahun [2] 30 - 39 tahun [3] 40 - 49 tahun
[4] Lebih dari 49 tahun

4) Bangsa

[1] Melayu [2] Cina [3] India
[4] Lain-lain

5) Taraf Pendidikan

[1] SPM [2] Sijil [3] Diploma
[4] Sarjana Muda [5] Sarjana [6] Lain - lain

6) Tempoh Berkhidmat Di Dalam Organisasi

[1] Kurang dari 1 tahun [2] 1 - 5 tahun [3] 6 - 10 tahun
[4] 11 - 15 tahun [5] 16 - 20 tahun [6] Lebih dari 20 tahun

7) Gred Jawatan Anda

[1] Gred 1 - 26 [2] Gred 27 - 40 [3] Gred 41 - 48
[4] Gred 52 - 54 [5] Gred JUSA

8) Pendapatan Bulanan

[1] Kurang daripada RM 1000 sebulan [2] RM 1000 - RM 1500 sebulan
[3] RM 1501 - RM 2000 [4] RM 2001 - RM 2500
[5] RM 2501 - RM 3000 [6] Lebih daripada RM 3000

BAHAGIAN B : FAKTOR GANJARAN

Petunjuk Skala :

| Sangat tidak setuju | Tidak setuju | Neutral | Setuju | Sangat setuju |
|---------------------|--------------|---------|--------|---------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

(A) GANJARAN KEWANGAN

ARAHAN : Sila **BULATKAN** jawapan anda di petak yang berkenaan.

| | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 1. | Saya menerima gaji pokok yang berpatutan/berbaloi | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. | Kos sara hidup saya mencukupi | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. | Saya rasa gaji saya adalah setimpal dengan tugas saya | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. | Gaji saya mengikut pasaran terkini | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. | Bayaran saya adalah munasabah | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. | Saya menerima kenaikan merit di atas produktiviti dan sumbangan saya dalam organisasi | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. | Bonus prestasi saya menggambarkan produktiviti saya dalam organisasi | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|
| 8. | Bonus prestasi saya menggambarkan kualiti kerja saya dalam organisasi | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. | Terdapat banyak insentif yang ditawarkan untuk produktiviti saya | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. | Elaun dibayar mengikut kelayakan saya | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

B) GANJARAN BUKAN KEWANGAN

ARAHAN : Sila **BULATKAN** jawapan anda di petak yang berkenaan.

| | | | | | | |
|----|--|---|---|---|---|---|
| 1. | Saya mendapat pengiktirafan yang saya layak apabila melaksanakan tugas dengan baik | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. | Saya mempunyai peluang untuk maju ke peringkat yang lebih tinggi | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. | Saya sentiasa jelas mengenai tugas dan tanggungjawab saya | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. | Saya merasakan saya mempunyai peluang untuk maju ke hadapan dalam pekerjaan ini | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. | Saya tahu bahawa terdapat banyak peluang untuk maju dalam organisasi ini | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. | Saya merasakan kepuasan dalam setiap pencapaian | | | | | |

| | yang saya dapat daripada pekerjaan ini | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----|--|---|---|---|---|---|
| 7. | Saya menerima pengiktirafan untuk pencapaian dan sumbangan saya | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8. | Kenaikan pangkat dan pemindahan dibuat secara adil | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. | Saya mempunyai pemahaman yang baik terhadap potensi kerjaya saya dalam organisasi | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. | Saya mempunyai peluang untuk berkembang dan belajar perkara baru dan kemahiran | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. | Saya menerima peluang pembelajaran dengan baik | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. | Cabaran tugas yang diberikan oleh organisasi dapat meningkatkan kualiti pekerjaan saya | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. | Pengiktirafan dan motivasi membantu meningkatkan produktiviti saya | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

BAHAGIAN C : WORK-LIFE BALANCE (KESEIMBANGAN KEHIDUPAN BEKERJA)

ARAHAN: Sila **BULATKAN** jawapan anda di petak yang berkenaan.

| | | | | | | |
|----|--|---|---|---|---|---|
| 1. | It is easy for me to balance the demands of work and also my personal life. (Mudah untuk saya mengimbangi tuntutan kerja dan juga kehidupan peribadi saya.) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. | I have sufficient time away from my job to maintain adequate work and personal life balance (Saya mempunyai masa yang mencukupi dari pekerjaan saya untuk mengekalkan keseimbangan kerja dan kehidupan peribadi.) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. | When I take a holiday, I am able to separate myself from work and enjoy myself. (Apabila saya bercuti, saya dapat memisahkan diri saya dari kerja dan bersenang-senang.) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. | I feel successful in balancing between my work and personal life. (Saya berjaya dalam mengimbangi antara kerja dan kehidupan peribadi saya.) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. | I feel drained when go back to home from work because of work-pressure and problem (Saya merasa tertekan ketika pulang ke rumah dari kerja kerana masalah tekanan kerja) | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

BAHAGIAN C : KEPUASAN KERJA**ARAHAN : Sila BULATKAN jawapan anda.**

| | | | | | | |
|----|--|---|---|---|---|---|
| 1. | Saya mempunyai peluang untuk melakukan perkara yang berbeza dari semasa ke semasa. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. | Saya mempunyai peluang untuk mengambil bahagian dalam menentukan kaedah, prosedur dan matlamat dalam tugas saya. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. | Saya mempunyai keupayaan untuk melakukan perkara-perkara yang tidak menentang kesedaran saya. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. | Saya mempunyai peluang untuk melakukan sesuatu perkara untuk orang lain. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. | Saya mempunyai peluang untuk memberitahu orang tentang apa yang perlu dilakukan. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. | Bekerja di organisasi ini membuatkan saya sibuk sepanjang masa. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 7. | Saya dapat merasakan pencapaian yang baik dengan pekerjaan dalam organisasi ini. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|
| 8. | Saya mempunyai peluang untuk melaksanakan kemampuan saya. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9. | Saya berpuas hati dengan sejauh mana tugas saya memberi saya tempat dalam masyarakat. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 10. | Saya mempunyai peluang untuk bekerja secara sendirian dalam tugas saya. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11. | Saya mempunyai kebebasan untuk menggunakan pertimbangan saya sendiri di tempat kerja. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12. | Saya merasakan bahawa gaji saya adalah setimpal dengan tugas saya. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13. | Saya berpuas hati dengan pekerjaan ini yang menyediakan pekerjaan yang stabil. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 14. | Saya berpuas hati dengan suasana di tempat kerja (penghawa dingin, pencahayaan, pengudaraan dan banyak lagi). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 15. | Saya berpuas hati dengan cara pengurus saya membantu untuk membuat kerja saya lebih | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|-----|--|---|---|---|---|---|
| | menyenangkan. | | | | | |
| 16. | Saya berpuas hati dengan cara pengurus merasakan setiap pekerja adalah sangat penting. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17. | Saya berpuas hati dengan pengiktirafan yang saya perolehi daripada pekerjaan saya yang dilaksanakan dengan baik. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 18. | Saya berpuas hati dengan peluang-peluang dalam organisasi ini. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 19. | Saya berpuas hati dengan pergaulan rakan-rakan sekerja saya. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 20. | Saya berpuas hati dengan dasar kerja yang diamalkan dalam organisasi ini. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

TERIMA KASIH ATAS SEGALA KERJASAMA, SOKONGAN DAN KESUDIAN ANDA UNTUK MELUANGKAN MASA MENGISI SOAL SELIDIK INI.

Appendik B: Data SPSS

1. ANALISIS FREKUENSI

i) Jantina

| | | Jantina | | | |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Lelaki | 86 | 69.9 | 69.9 | 69.9 |
| | Perempuan | 37 | 30.1 | 30.1 | 100.0 |
| Total | | 123 | 100.0 | 100.0 | |

ii) Status Perkahwinan

| | | Status Perkahwinan | | | |
|-------|-----------|--------------------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Bujang | 8 | 6.5 | 6.5 | 6.5 |
| | Berkahwin | 112 | 91.1 | 91.1 | 97.6 |
| | Lain-lain | 3 | 2.4 | 2.4 | 100.0 |
| Total | | 123 | 100.0 | 100.0 | |

iii) Umur

| | | Umur | | | |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 20-29 tahun | 3 | 2.4 | 2.4 | 2.4 |
| | 30-39 tahun | 78 | 63.4 | 63.4 | 65.9 |
| | 40-49 tahun | 33 | 26.8 | 26.8 | 92.7 |
| | Lebih dari 49 tahun | 9 | 7.3 | 7.3 | 100.0 |
| Total | | 123 | 100.0 | 100.0 | |

iv) Bangsa

Bangsa

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-----------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Melayu | 122 | 99.2 | 99.2 | 99.2 |
| | Lain-lain | 1 | .8 | .8 | 100.0 |
| | Total | 123 | 100.0 | 100.0 | |

v) Taraf Pendidikan

Taraf Pendidikan

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | SPM | 53 | 43.1 | 43.1 | 43.1 |
| | Sijil | 18 | 14.6 | 14.6 | 57.7 |
| | Diploma | 27 | 22.0 | 22.0 | 79.7 |
| | Sarjana Muda | 22 | 17.9 | 17.9 | 97.6 |
| | Sarjana | 3 | 2.4 | 2.4 | 100.0 |
| | Total | 123 | 100.0 | 100.0 | |

vi) Tempoh berkhidmat di dalam organisasi

Tempoh berkhidmat di dalam organisasi

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Kurang dari 1 tahun | 5 | 4.1 | 4.1 | 4.1 |
| | 1-5 tahun | 2 | 1.6 | 1.6 | 5.7 |
| | 6-10 tahun | 20 | 16.3 | 16.3 | 22.0 |
| | 11-15 tahun | 59 | 48.0 | 48.0 | 69.9 |
| | 16-20 tahun | 32 | 26.0 | 26.0 | 95.9 |
| | Lebih dari 20 tahun | 5 | 4.1 | 4.1 | 100.0 |
| | Total | 123 | 100.0 | 100.0 | |

vii) Gred jawatan anda

Gred jawatan anda

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Gred 1-26 | 93 | 75.6 | 75.6 | 75.6 |
| | Gred 27-40 | 27 | 22.0 | 22.0 | 97.6 |
| | Gred 41-48 | 3 | 2.4 | 2.4 | 100.0 |
| | Total | 123 | 100.0 | 100.0 | |

viii) Pendapatan bulanan

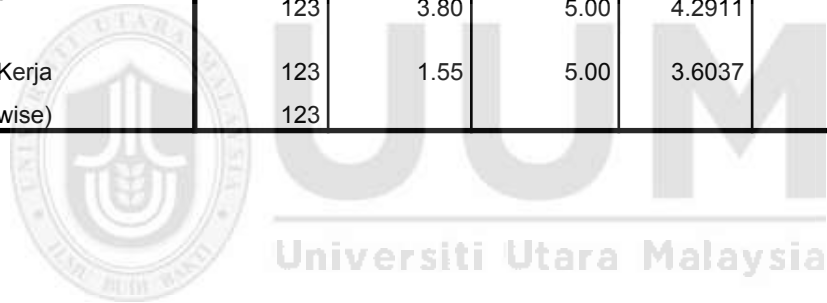
Pendapatan bulanan

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | RM1000 - RM1500 sebulan | 4 | 3.3 | 3.3 | 3.3 |
| | RM1501 - RM2000 | 13 | 10.6 | 10.6 | 13.8 |
| | RM2001 - RM2500 | 12 | 9.8 | 9.8 | 23.6 |
| | RM2501 - RM3000 | 46 | 37.4 | 37.4 | 61.0 |
| | Lebih daripada RM3000 | 48 | 39.0 | 39.0 | 100.0 |
| | Total | 123 | 100.0 | 100.0 | |

2. ANALISIS DESKRIPTIF

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---------------------------------------|-----|---------|---------|--------|----------------|
| Jantina | 123 | 1 | 2 | 1.30 | .460 |
| Status Perkahwinan | 123 | 1 | 3 | 1.96 | .297 |
| Umur | 123 | 1 | 4 | 2.39 | .661 |
| Bangsa | 123 | 1 | 4 | 1.02 | .271 |
| Taraf Pendidikan | 123 | 1 | 5 | 2.22 | 1.245 |
| Tempoh berkhidmat di dalam organisasi | 123 | 1 | 6 | 4.02 | 1.012 |
| Gred jawatan anda | 123 | 1 | 3 | 1.27 | .497 |
| Pendapatan bulanan | 123 | 2 | 6 | 4.98 | 1.101 |
| Ganjaran_Kewangan | 123 | 1.60 | 5.00 | 3.4911 | .78521 |
| Ganjaran_Bukan_Kewangan | 123 | 1.85 | 5.00 | 3.5835 | .70322 |
| Keseimbangan_Kehidupan_Bekerja | 123 | 3.80 | 5.00 | 4.2911 | .31493 |
| Kepuasan_Kerja | 123 | 1.55 | 5.00 | 3.6037 | .64963 |
| Valid N (listwise) | 123 | | | | |



3. ANALISIS KEBOLEHPERCAYAAN

i) Ganjaran Kewangan

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .953 | 10 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| GK1 | 31.39 | 50.486 | .811 | .948 |
| GK2 | 31.47 | 49.055 | .843 | .947 |
| GK3 | 31.37 | 49.972 | .810 | .948 |
| GK4 | 31.45 | 49.282 | .832 | .947 |
| GK5 | 31.41 | 50.145 | .840 | .947 |
| GK6 | 31.52 | 49.678 | .822 | .947 |
| GK7 | 31.38 | 50.238 | .804 | .948 |
| GK8 | 31.39 | 51.469 | .754 | .950 |
| GK9 | 31.66 | 49.981 | .736 | .951 |
| GK10 | 31.16 | 51.695 | .741 | .951 |

ii) Ganjaran Bukan Kewangan

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .951 | 13 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| GBK1 | 43.08 | 69.452 | .807 | .946 |
| GBK2 | 43.18 | 69.230 | .803 | .946 |
| GBK3 | 42.90 | 72.925 | .730 | .948 |
| GBK4 | 43.08 | 70.780 | .792 | .946 |
| GBK5 | 43.10 | 70.171 | .836 | .945 |
| GBK6 | 42.93 | 72.373 | .765 | .947 |
| GBK7 | 43.22 | 69.894 | .838 | .945 |
| GBK8 | 43.24 | 68.596 | .755 | .948 |
| GBK9 | 42.84 | 73.809 | .678 | .949 |
| GBK10 | 42.95 | 71.916 | .757 | .947 |
| GBK11 | 42.89 | 72.456 | .768 | .947 |
| GBK12 | 42.89 | 72.636 | .723 | .948 |
| GBK13 | 42.71 | 75.274 | .564 | .952 |

iii) Keseimbangan Kehidupan Bekerja

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .645 | 5 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| KKB1 | 17.18 | 1.755 | .440 | .575 |
| KKB2 | 17.10 | 1.646 | .458 | .563 |
| KKB3 | 17.24 | 1.743 | .452 | .570 |
| KKB4 | 17.22 | 1.878 | .331 | .622 |
| KKB5 | 17.08 | 1.616 | .340 | .633 |

iv) Kepuasan Kerja

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .950 | 20 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item- Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|--|-------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|--|
| Saya mempunyai peluang untuk melakukan perkara yang berbeza dari semasa ke semasa. | 68.41 | 153.228 | .756 | .947 |
| Saya mempunyai peluang untuk mengambil bahagian dalam menentukan kaedah, prosedur dan matlamat dalam tugas saya. | 68.59 | 151.292 | .739 | .947 |
| Saya mempunyai keupayaan untuk melakukan perkara-perkara yang tidak menentang kesedaran saya. | 68.50 | 155.727 | .623 | .948 |
| Saya mempunyai peluang untuk melakukan sesuatu perkara untuk orang lain. | 68.46 | 151.775 | .714 | .947 |
| Saya mempunyai peluang untuk memberitahu orang tentang apa yang perlu dilakukan. | 68.48 | 150.711 | .731 | .947 |
| Bekerja di organisasi ini membuatkan saya sibuk sepanjang masa. | 68.44 | 156.838 | .469 | .951 |
| Saya dapat merasakan pencapaian yang baik dengan pekerjaan dalam organisasi ini. | 68.45 | 153.200 | .742 | .947 |
| Saya mempunyai peluang untuk melaksanakan kemampuan saya. | 68.51 | 150.219 | .782 | .946 |
| Saya berpuas hati dengan sejauh mana tugas saya memberi saya tempat dalam masyarakat. | 68.37 | 154.613 | .682 | .948 |

| | | | | |
|--|-------|---------|------|------|
| Saya mempunyai peluang untuk bekerja secara sendirian dalam tugas saya. | 68.53 | 154.677 | .603 | .949 |
| Saya mempunyai kebebasan untuk menggunakan pertimbangan saya sendiri di tempat kerja. | 68.65 | 151.033 | .754 | .946 |
| Saya merasakan bahawa gaji saya adalah setimpal dengan tugas saya. | 68.55 | 151.971 | .707 | .947 |
| Saya berpuas hati dengan pekerjaan ini yang menyediakan pekerjaan yang stabil. | 68.27 | 150.886 | .789 | .946 |
| Saya berpuas hati dengan suasana di tempat kerja (penghawa dingin, pencahayaan, pengudaraan dan banyak lagi). | 68.10 | 159.630 | .414 | .951 |
| Saya berpuas hati dengan cara pengurus saya membantu untuk membuat kerja saya lebih menyenangkan. | 68.50 | 147.203 | .725 | .947 |
| Saya berpuas hati dengan cara pengurus merasakan setiap pekerja adalah sangat penting. | 68.54 | 149.087 | .738 | .947 |
| Saya berpuas hati dengan pengiktirafan yang saya perolehi daripada pekerjaan saya yang dilaksanakan dengan baik. | 68.54 | 149.677 | .782 | .946 |
| Saya berpuas hati dengan peluang-peluang dalam organisasi ini. | 68.58 | 149.672 | .782 | .946 |

| | | | | |
|---|-------|---------|------|------|
| Saya berpuas hati dengan pergaulan rakan-rakan sekerja saya. | 68.11 | 158.456 | .497 | .950 |
| Saya berpuas hati dengan dasar kerja yang diamalkan dalam organisasi ini. | 68.81 | 155.055 | .588 | .949 |

4. ANALISIS KORELASI

Correlations

| | | Ganjaran_Kewangan | Ganjaran_Bukan_Kewangan | Keseimbangan_Kehidupan_Bekerja | Kepuasan_Kerja |
|--------------------------------|---------------------|-------------------|-------------------------|--------------------------------|----------------|
| Ganjaran_Kewangan | Pearson Correlation | 1 | .824** | -.101 | .731** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .267 | .000 |
| | N | 123 | 123 | 123 | 123 |
| Ganjaran_Bukan_Kewangan | Pearson Correlation | .824** | 1 | .059 | .797** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .518 | .000 |
| | N | 123 | 123 | 123 | 123 |
| Keseimbangan_Kehidupan_Bekerja | Pearson Correlation | -.101 | .059 | 1 | .080 |
| | Sig. (2-tailed) | .267 | .518 | | .379 |
| | N | 123 | 123 | 123 | 123 |
| Kepuasan_Kerja | Pearson Correlation | .731** | .797** | .080 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .379 | |
| | N | 123 | 123 | 123 | 123 |

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

5. ANALISIS REGRASI BERGANDA

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .811 ^a | .657 | .649 | .38504 | 2.175 |

a. Predictors: (Constant), Keseimbangan_Kehidupan_Bekerja,

Ganjaran_Bukan_Kewangan, Ganjaran_Kewangan

b. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 33.843 | 3 | 11.281 | 76.091 | .000 ^b |
| | Residual | 17.643 | 119 | .148 | | |
| | Total | 51.486 | 122 | | | |

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

b. Predictors: (Constant), Keseimbangan_Kehidupan_Bekerja, Ganjaran_Bukan_Kewangan,

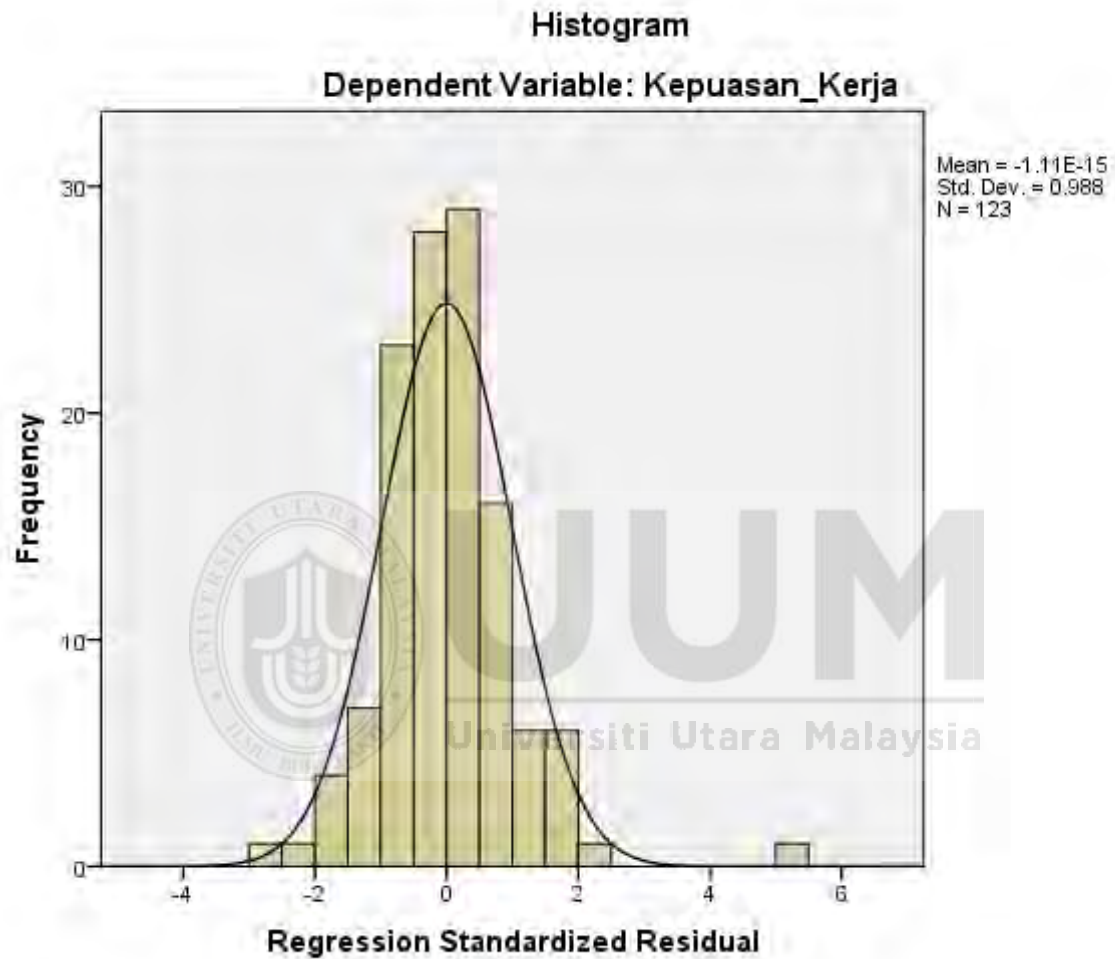
Ganjaran_Kewangan

Coefficients^a

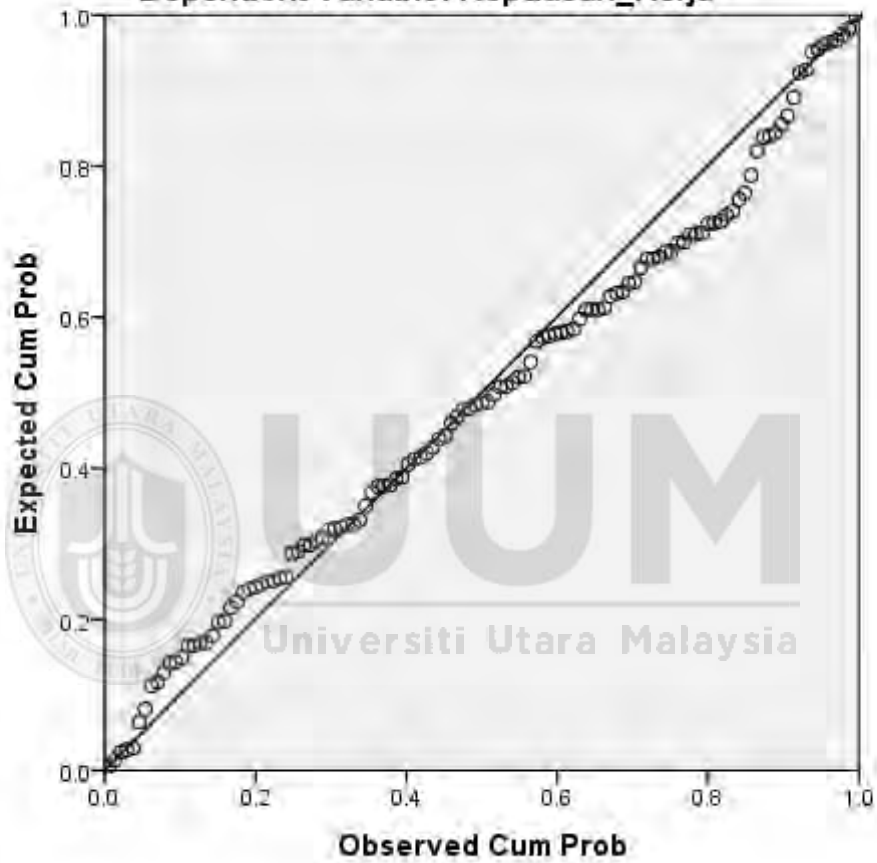
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|--------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | .290 | .519 | | .558 | .578 | | |
| | Ganjaran_Kewangan | .220 | .081 | .265 | 2.703 | .008 | .299 | 3.346 |
| | Ganjaran_Bukan_Kewangan | .530 | .090 | .574 | 5.868 | .000 | .301 | 3.324 |
| | Keseimbangan_Kehidupan_Bekerja | .151 | .115 | .073 | 1.312 | .192 | .927 | 1.078 |

a. Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

Analisis Regresi Berganda



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Kepuasan_Kerja



Scatterplot

Dependent Variable: Kepuasan_Kerja

