

BAB 2

KAJIAN LITERATUR

2.1 PENDAHULUAN

Kajian bagi mengenalpasti tahap kepuasan bekerja di kalangan pekerja-pekerja perlu untuk mengukur nilai kemanusiaan dan juga faedah kewangan (hasil dari kesan keatas perlakuan pekerja-pekerja). Seawal tahun 1918, Edward Thorndike telah mendedahkan hubungkait antara kerja dan kepuasan bekerja di dalam Jurnal Aplikasi Psikologi. Pusat Kajian Bavendam telah membuat pengukuran keatas kepuasan bekerja keatas keseluruhan pekerja-pekerja bawahannya dan hasil pengukuran tersebut, paten jelas faktor-faktor yang mempengaruhi tahap kepuasan bekerja telah dikenalpasti. Pekerja-pekerja yang mempunyai tahap kepuasan bekerja yang tinggi biasanya menunjukkan ciri-ciri berikut:

- Mempercayai bahawa organisasi dimana ia berada akan terus berjaya
- Perihatin keatas kualiti kerja yang dilaksanakan/usahakan.
- Rasa bertanggungjawab keatas kejayaan/kejatuhan organisasi.
- Mempunyai tahap ketaatsetiaan yang tinggi pada organisasi dan
- Lebih efisien, efektif dan produktif.

Cranny et al (1992) mendefinasi kepuasan bekerja sebagai keberkesanan pekerja bertindak keatas tugas yang dipertanggungjawab kepadanya. Dimana pekerja dapat membezakan antara hasilkerja sebenar (real ouput) dengan hasilkerja yang diharapkan

(expectation). Locke dan Lathan (1976) pula mendefinisi kepuasan bekerja sebagai situasi emosi positif hasil daripada penilaian keatas sesuatu kerja yang dilakukan ataupun pengalaman kerja seseorang pekerja. Lain-lain definisi kepuasan bekerja adalah penghasilan kerja terbaik oleh seseorang pekerja mengikut persepsi pekerja tersebut.

Kepuasan bekerja antara sebuah organisasi dengan sesebuah organisasi yang lain adalah bergantung kepada “core business” masing-masing. Dimana “core-business” adalah berlainan antara satu sama lain. Tapi dari gambaran am, ianya boleh dikatakan sama iaitu keberkesanan pekerja bertindak keatas tugas yang dipertanggungjawabkan antara hasilkerja sebenar dengan hasilkerja yang diharapkan.

2.2 FAKTOR-FAKTOR MEMPENGARUHI TAHAP KEPUASAN BEKERJA

Mengikut Mitchell dan Lasan (1987), secaranya amnya mengukur tahap kepuasan bekerja adalah pengiktirafan dalam bidang perilaku organisasi yang mana ianya adalah terpenting khususnya yang melibatkan kajian keatas sikap. Manakala Luthan (1998) mengariskan kepuasan bekerja merangkumi 3 dimensi penting iaitu:

- Kepuasan bekerja adalah tindakbalas emosi keatas keadaan kerja itu sendiri. Ianya tidak boleh dilihat cuma dapat di terjemah dalam bentuk perbuatan.

- Kepuasan bekerja kerap dikenalpasti dengan cara bagaimana hasilkerja memenuhi atau mencapai ekspektasi.
- Kepuasan bekerja mewakili beberapa sikap tertentu dimana ianya adalah merupakan tindakbalas berkesan pekerja-pekerja dan merupakan ciri terpenting bagi pekerja-pekerja.

Perkara-perkara yang dimaksud oleh Luthan adalah kerja itu sendiri, gaji dan elaun, peluang kenaikan pangkat, pengawasan dan penyeliaan dan rakan sekerja.

Bagi seseorang mekanik yang tidak memperolehi gaji yang mencukupi selaras dengan kedudukan ekonomi negara akan berdepan dengan pelbagai masalah dalam menentukan kesejahteraan rumahtangga mereka. Pemberian skim gaji yang rendah juga akan menjejaskan motivasi bekerja seseorang dan kepuasan bekerja tidak diperbahaskan jika pekerja tidak mempunyai motivasi untuk bekerja.

Pekerja yang bekerja dalam keadaan tidak bermotivasi secara langsung akan menjejaskan mutu kerja yang dihasilkan. Oleh yang demikian, kajian keatas faktor yang mempengaruhi kepuasan bekerja dikalangan pekerja adalah perlu dilakukan dari masa ke semasa dalam usaha untuk memastikan tiada kehilangan usaha serta semangat kerjasama dalam organisasi (Levinson, 1997 dan Moser, 1997). Ketidakpuasan bekerja juga boleh mendorong kepada pemberhentian kerja (Alexander et al, 1997 dan Jamal, 1997). Dimana pekerja akan merasa dirinya tidak dihargai, dan langkah terbaik baginya agar berhenti atau bertukar tempat bekerja. Dalam keadaan tertentu juga, terdapat perpindahan tempat pekerjaan disebabkan penawaran gaji yang tidak setimpal antara

satu agensi dengan agensi pekerjaan lain (Fafunwa, 1971). Menjelaskan kepada sesuatu keadaan, penyelidik-penyelidik (Armentor dan Forsyth, 1995, Flanagan, Johnson dan Berret, 1996 dan Kadushin dan Kulys, 1995) amat bersetuju bahawa tahap kepuasan bekerja perlu sentiasa dikenalpasti. Adeyemo's (2000) berpandangan, kepuasan bekerja adalah didorong oleh suasana pekerjaan itu sendiri, ianya merangkumi keadaan sosial sehinggalah lain-lain keperluan pekerja dipenuhi. Suasana pekerjaan yang lebih mirip kepada keadaan tempatan dan menepati piawai antarabangsa amatlah perlu dalam keadaan sekarang (Osagbemi, 2000), dimana setiap pekerja dapat bekerja dalam suasana budaya tempatan dan piawai antarabangsa diberi penekanan bagi memastikan penerimaan masyarakat antarabangsa terhadap piawaian antarabangsa yang telah ditetapkan. Lain-lain keperluan yang perlu diberi perhatian dalam menentukan tahap kepuasan bekerja dikalangan pekerja adalah kebebasan menggunakan kuasa dan status dalam membuat keputusan dalam keadaan tertentu tanpa menunggu atau merujuk kepada pihak atasan, kepuasan terhadap skim gaji dan elaun yang ditawarkan, peluang kenaikan pangkat dan ketelusan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diamanahkan dan ianya perlu dicatat dalam spesifikasi kerja setiap pekerja (Bolarin, 1993 dan Gemenxhenandez et al, 1997). Disamping itu juga, terdapat beberapa penyelidik lain seperti MacDonald (1996) dan O'Toole (1980) yang mempertikaikan keatas keperluan faktor-faktor instrinsik yang dikatakan dapat mengawal tahap kepuasan bekerja pekerja. Pertikaian mereka lebih kepada pekerja sepatutnya mencari jalan untuk mencapai kepuasan bekerja yang mereka lakukan dan bukannya mengharapakan pihak pengurusan untuk menentukannya.

Kajian keatas kepuasan bekerja sebagai mekanik tentera adalah perlu bagi memastikan setiap mekanik tentera dapat bekerja dalam situasi yang sepatutnya dimana mereka biasanya memang sedia dibebankan dengan keadaan persekitaran yang telah sedia member tekanan kepada mereka apabila bertugas medan peperangan. Oleh itu, kajian yang dijalankan ini diharapkan dapat mengurangkan beban tekanan yang bakal mereka tempuhi ketika bertugas dalam suasana peperangan nanti.

Tahap kepuasan bekerja yang tinggi pada pekerja ketika melaksanakan tugas yang dipertanggungjawabkan secara langsung member kebaikan kepada organisasi. Namun begitu, organisasi tidak boleh terkecuali dimana data demografik pekerja juga boleh mempengaruhi tahap kepuasan bekerja seseorang itu. Sebagai contoh umur, ianya adalah antara faktor yang boleh mempengaruhi tahap kepuasan bekerja seseorang. Kajian yang pernah dilakukan mengesahkan bahawa pekerja yang lebih berumur lebih berpuashati dalam melaksanakan sesuatu kerja (Davis, 1988). Kose, (1985) pula mendapati terdapat hubungkait yang bermakna antara faktor umur dengan tahap kepuasan bekerja seseorang. Menurut Hamshari (1983), umur dan pengalaman professional seseorang juga mempengaruhi tahap kepuasan kerja seseorang. Bagi Delia (1979) dan Hamshari (1986), mengesahkan bahawa tahap akademik seseorang pekerja mempengaruhi tahap kepuasan kerja yang dilakukan. Hasil kajian mereka menyatakan bahawa pekerja yang mempunyai tahap akademik yang tinggi lebih berpuashati keatas kerja yang dilakukan. Well-Maker (1985) dan Hamshari (1986) pula memperkatakan tentang skim gaji dan elaun yang ditawarkan boleh mempengaruhi tahap kepuasan bekerja seseorang. Kenyataan ini disokong oleh kajian yang telah

dilakukan oleh Vaugan and Dunn (1996) dan Adeyemo (1997). Terakhir dari aspek jantina pula, D'elia (1979) dan Lynch dan Verdin (1983) mengesahkan bahawa kajian yang dilakukan mendapati perbezaan jantina memberikan tahap kepuasan bekerja yang berbeza antara jantina dan ianya mengikut jenis pekerjaan yang dilakukan. Pekerja wanita biasa mempunyai tahap kepuasan bekerja yang lebih rendah jika dibandingkan dengan pekerja lelaki. Ini mungkin dipengaruhi oleh sifat wanita itu sendiri yang mementingkan kesempurnaannya dalam melaksanakan sesuatu.

St. Lifer (1994) dalam laporan penyelidikannya melaporkan bahawa ganjaran dan faedah, peluang meningkat dalam kerjaya dan cabaran teknologi masakini juga mempengaruhi tahap kepuasan bekerja seseorang mekanik. Hasil kajian yang dilakukan itu, menunjukkan gaji dan faedah yang diberikan adalah mempunyai hubungkait dengan kepuasan bekerja seseorang. Horenstein (1993) pula melaporkan bahawa status organisasi juga boleh mempengaruhi tahap kepuasan bekerja seseorang. Penemuan yang diperolehi menunjukkan tahap kecemerlangan yang dicapai oleh sesebuah organisasi itu, boleh mempengaruhi tahap kepuasan bekerja seseorang. Mereka akan terus berusaha bagi menentukan organisasi tersebut dapat mengekalkan status yang dipegang dan ini juga dipengaruhi oleh budaya kerja yang sedia diamalkan oleh setiap ahli organisasi tersebut. Nkereuwen, (1990) dalam kajian keatas teori kepuasan bekerja yang ada mendapati bahawa kepuasan bekerja juga dipengaruhi oleh keadaan persekitaran sesebuah organisasi tersebut. Keadaan persekitaran bekerja yang positif, hubungan baik antara satu sama lain (komunikasi) fasiliti dan peralatan yang lengkap membuatkan setiap pekerja dapat melaksanakan tugas dan

tanggungjawab tanpa sebarang masalah dan ini membantu mempertingkatkan tahap kepuasan bekerja pekerja-pekerja. Pengetahuan yang mendalam tidak mencukupi bagi memastikan tiap kerja pemeriksaan dan pembaikan dilaksanakan dengan bermutu. Oleh itu, adalah satu kemstian agar alatan dan fasiliti pembaikan dilengkapi dengan peralatan berteknologi terkini.

Keadaan yang sama telah menunjukkan bahawa hasil kajian yang telah dijalankan telah mendapati bahawa terdapat hubungkait yang positif antara kepuasan bekerja seseorang dengan skim gaji yang ditawarkan, polisi yang dikeluarkan oleh pihak pengurusan, keadaan pekerjaan yang dilakukan itu, peluang kenaikan pangkat, perhatian oleh pengawas/penyelia ataupun pihak atasan keatas mutu kerja baik yang perlu ditunjukkan, saiz organisasi dan perkembangan dan pencapaian organisasi dalam mengurus sumber yang efisien telah disahkan oleh pengkaji seperti Ergenc (1982); Sencer (1982); Kose (1985) dan Yincir (1990) yang boleh mempertingkatkan tahap kepuasan bekerja pekerja-pekerja. Philips (1994) pula dalam kajian yang telah dilaksanakan mendapati terdapat hubungkait antara tahap kepuasan bekerja dengan umur, peningkatan kerjaya dan pengesahan identiti kerjaya. Hasil kajian beliau itu membuktikan pekerja gembira untuk bekerja jika diberi peluang untuk meningkat dalam kerjaya dan mereka lebih bertanggungjawab terhadap tugas dan tanggungjawab yang telah diamanahkan kepada mereka.

Ini disokong oleh kajian yang dilakukan oleh George dan Jones (1977) dalam kajian yang telah dilaksanakan membuktikan terdapat hubungkait yang positif antara kepuasan bekerja dan prestasi organisasi. Hasil kajian oleh Ostroff (1992) pula

menunjukkan bahawa organisasi yang mempunyai tahap kepuasan bekerja yang tinggi dikalangan pekerjanya dapat mengatasi organisasi lain dari aspek prestasi organisasi mereka. Namun begitu Porter dan Steers (1973) dalam kajian yang telah dilaksanakan telah mempertikaikan bahawa tahap kepuasan bekerja dikalangan sekumpulan pekerja tidak boleh mewakili tahap kumulatif kesemua pekerja.

Kajian keatas tahap kepuasan bekerja di kalangan mekanik-mekanik KJLJD, TDM sebelum ini tidak pernah dilakukan oleh mana-mana pihak baik dalam organisasi TDM mahupun agensi luar. Namun begitu terdapat 3 penyelidikan yang berkait dengan kepuasan bekerja dikalangan pegawai dan anggota tentera. Kajian-kajian yang dimaksudkan itu adalah; Kajian yang berkaitan dengan tahap kepuasan bekerja di dalam TDM yang melibatkan Jurulatih Pegawai di Pusat-pusat Latihan Tentera Darat Malaysia oleh Mejar Yusof et Mejar Zainudin (2006). Tajuk kajian yang dilakukan adalah Hubungkait Tahap Kepuasan Bekerja dengan Data Demografi, Faktor-Faktor yang Terpilih dan Kecenderungan Berhenti Awal dari Perkhidmatan Tentera. Dimana dari hasil kajian yang dilakukan mendapati 70% daripada responden bersetuju yang mereka tiada kepuasan bekerja dan berkemungkinan akan berhenti awal dari perkhidmatan tentera. Ini jelas menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan bekerja dengan kecenderungan untuk berhenti.

Bagi faktor demografik pula, terdapat kolerasi yang signifikan untuk berhenti kerja yang melibatkan faktor pendapatan dan gaji seseorang. Penemuan ini disokong oleh Allen et al (1980) yang membuat kajian keatas anggota Tentera Darat Amerika Syarikat yang

mendapati bahawa gaji memainkan peranan yang penting dalam mempengaruhi kepuasan bekerja dan seterusnya dalam menentukan keputusan untuk menamatkan perkhidmatan sebelum sampai tempoh persaraan mereka. Bagi faktor demografik suasana tempat bekerja pula, kajian mereka mendapati terdapat perhubungan yang signifikan antara suasana tempat bekerja dengan tahap kepuasan bekerja yang tinggi. Penemuan ini disokong oleh kajian lepas oleh Rajesh J. Bhatt (1992) keatas pekerja-pekerja bank di India dimana beliau mendapati terdapat hubungan yang signifikan di antara kepuasan bekerja dengan keadaan persekitaran tempat bekerja.

Kajian seterusnya oleh Mejar Md Fadzil et Mejar Badrul Nizam (2006) iaitu Kajian Keatas Pembangunan Kerjaya dan Tahap Kepuasan Bekerja Di Kalangan Anggota Wanita Tentera Darat Malaysia. Hasil kajian yang telah dilaksanakan mendapati terdapat hubungkait yang positif antara pembangunan kerjaya dan tahap kepuasan bekerja di kalangan Anggota-anggota Tentera Wanita dalam TDM. Ini disokong oleh kajian yang dilakukan oleh Robbins (2005) yang memperjelaskan fakta bahawa tahap kepuasan kerja individu adalah berkait rapat dengan keperluan individu yang disediakan oleh majikannya. Bagi bagi mengekalkan individu tersebut agar terus berkhidmat dalam perkhidmatannya.

Kajian seterusnya yang melibatkan tahap kepuasan bekerja dikalangan anggota tentera adalah kajian yang dilakukan oleh Mejar Zahri (2000), keatas tajuk kajiannya Hubungan Kepuasan Bekerja Keatas kecenderungan untuk Berhenti Kerja Di Kalangan Anggota Peringkat Rendah, TDM. Hasil keputusan kajian yang telah dilakukan terdapat

hubungkait yang signifikan antara kepuasan bekerja dengan kecenderungan untuk berhenti dari perkhidmatan awal sebelum tempoh persaraan. Ini dibuktikan oleh Model Kepuasan Seashore and Taber et al dan Sayles & Strauss (1976), dimana mereka mendapati berlaku tindakbalas terhadap ketidakpuasan bekerja yang mengakibatkan membawa kepada berlakunya penarikan diri (berhenti). Manakala model Porter and Shore (1976) pula mendapati ketidakpuasan bekerja akan menjurus kepada keputusan untuk peralihan kepada kerja lain. Ini disokong oleh kajian 2 tahun yang dilakukan oleh Wright & Bornett (1922), dimana hasil kajian yang dilakukan oleh menunjukkan pekerja yang menukar pekerjaan dan berpindah ke pekerjaan baru mempunyai tahap kepuasan bekerja yang tinggi di tempat kerja baru jika dibandingkan pekerja yang menukar pekerjaan dan berada di dalam jenis pekerjaan yang sama ataupun pekerja yang tidak menukar pekerjaan sama sekali.

Dari aspek mekanik KJLJD, TDM pula, kepuasan bekerja bukan hanya dilihat dari aspek untuk menamatkan perkhidmatan awal dari perkhidmatan sebelum tempoh persaraan tapi ianya dilihat daripada semua sudut yang boleh memberi kesan yang pelbagai kepada perkhidmatan ketenteraan seperti latihan, kesiapsiagaan anggota mekanik dalam memberi perkhidmatan mereka, “turn over” mekanik-mekanik KJLJD, kos penyelenggaraan aset TDM, tahap kesiagaan aset TDM dan pelbagai lagi.

Selain dari data demografik responden, lain-lain faktor yang berkaitan yang mempengaruhi tahap kepuasan bekerja akan diambil kira dalam kajian ini. George & Jones (1977) dalam kajian yang telah dilakukan mendapati ada pihak yang menyatakan

bahawa kita masih kekurangan dari aspek memahami bagaimana pelbagai faktor seperti nilai kerja, kepuasan bekerja dan hubungan mesra di kalangan ahli organisasi mempengaruhi prestasi organisasi tersebut. Pearson (1995) dalam kajian yang dilakukan pula mengatakan jangkaan terbesar yang mempengaruhi kepuasan bekerja adalah yang berhubung dengan tingkahlaku. Menurut Howard & Frink (1996) dalam kajiannya mendapati ianya dikenali sebagai gabungan perasaan pekerja dengan kedua-dua elemen tugas instrinsik dan elemen tugas ekstrinsik.

Tsui et al (1992) dalam kajiannya pula menyatakan terhadap kecenderungan untuk meninggalkan organisasi. Ujian yang dilakukan oleh mereka mendapati kepuasan bekerja dan penglibatan organisasi mempunyai pelbagai kesan keatas pelbagai faktor. Bagi Agho et al (1993) melalui kajian yang telah dilaksanakan mendapati secara kasar, kesan minat terhadap pekerjaan yang dilakukan dapat diukur melalui pelbagai cara seperti cara bekerja, bilangan pekerja yang ponteng dan kecenderungan untuk berhenti daripada pekerjaan sekarang. Bagi Arvey et al (1991) pula menyatakan aspek yang melibatkan keadaan tempat kerja juga menentukan kepuasan bekerja dikalangan pekerja. Kesan persekitaran akan member pengaruh yang positif kepada tahap kepuasan bekerja seseorang. Ryan et al (1998) et Zietz dan Gerald (1990) pula mendapati bahawa kepuasan bekerja pekerja juga mempunyai hubungkait dengan pelbagai aspek terhadap persekitaran pekerjaan seperti cara pengurusan, kandungan tugas, pemberian ganjaran, pengaruh pekerja terhadap kerja berkumpulan serta peluang kenaikan pangkat dan lain-lain lagi. Kajian juga mendapati paten yang jelas terhadap kepuasan bekerja pada pelbagai peringkat umur seperti peringkat sekolah

menengah, bukan professional, dan kumpulan elit (professional). Ciri-ciri individu seperti umur, jantina, kelulusan, dan kumpulan gaji tidak menyumbang peningkatan yang ketara untuk menerangkan varian dalam kepuasan bekerja tetapi menerangkan pembolehubah keadaan pekerjaan.

Menurut Judge dan Watanabe (1993), pula telah mendapati terdapat pengaruh yang besar dari kepuasan bekerja keatas kepuasan dalam kehidupan. Ianya adalah logik jika pekerja yang mempunyai kepuasan berkerja dan gaji yang tinggi peka kepada aspek positif pekerjaan dan kurang perhatian kepada aspek negatif. Walaubagaimanapun dibawah perubahan keatas organisasi, kepuasan berkerja memberi kesan yang maksima keatas kepuasan kehidupan, kepuasan bekerja adalah komponen penting dalam kehidupan pekerja. Walaubagaimanapun, Hom dan Griffeth (1995); Lee et al (1999) dari kajian yang telah dilakukan, mendapati terdapat pusingan pelbagai varian menerangkan, tahap kepuasan bekerja berkurangan sebanyak 4%. Bagi Judge dan Watanabe (1993) dan Bussing et al, (1999) dalam kajian yang dilakukan mencadangkan kepuasan bekerja diperkembangkan melalui penilaian dan padanan antara jangkaan (expectation), keperluan (needs), dan motif dengan kerja mereka dan keadaan pekerjaan.

Bussing et al (1999), dari hasil kajiannya mendapati dalam kes ketidakpuasan bekerja ini pekerja mungkin mengekalkan atau mengurangkan tahap aspirasi mereka. Mengekalkan aspirasi didalam pekerjaan yang tidak memuaskan akan menyebabkan kesamaran pada kepuasan kerja, penetapan dan pembinaan ketidakpuasan. Penetapan dan pembinaan ketidakpuasan bekerja akan menyebabkan perpindahan

pekerja ke organisasi lain- langkah penyelesaian sebahagian ketidakpuasan pekerja didapati secara kajian sikap yang boleh diterangkan oleh sebahagian pekerja yang mempunyai penerimaan secara pasif atau hampa keatas keadaan pekerjaan. Howard dan Frink (1996), dari kajian yang dijalankan telah menjumpai individu didalam organisasi dibawah perubahan dimana anggapan perkembangan peluang kenaikan pangkat lebih memuaskan dengan keseluruhan kerja mereka. Walaupun pembantu pekerja adalah lebih penting dari pengurus untuk menyimpan pekerja secara motivasi dalaman, pengurus adalah lebih kritikal dari pembantu pekerja untuk mengekalkan kepuasan pekerja terhadap kerja mereka.

Taber dan Alliger (1995), hasil dari kajian yang dijalankan mendapati peratus masa pekerja habiskan dalam tugas yang menyeronokan mempunyai hubungkait positif dengan aspek tahap dan kepuasan secara global. Kemungkinan pekerja membentuk paten anggapan berkenaan dengan kerja mereka yang telah dipengaruhi oleh pengalaman tugas tersebut. Bagi Judge dan Hulin (1993) pula ,melalui ujian yang telah dijalankan mendapati bahawa pelbagai kesan kepuasan pekerja dipengaruhi oleh perubahan penempatan pekerja. Ujian ini menunjukkan bahawa penempatan pekerjaan boleh mempengaruhi perangai manusia dan perangai manusia member kesan kepada kepuasan bekerja seseorang. Bagi Agho et al (1992) melalui kajiannya berpendapat dalam menilai model faktor penentu alternative secara ujikaji (empirikal) telah mendapati dengan jelas yang kepuasan bekerja berkecenderungan dipengaruhi oleh personaliti yang positif dan negatif.

2.3 PENGUKURAN

Dalam mengukur data yang terkumpul dari responden, ianya memerlukan teknik serta pendekatan yang betul dan tepat untuk menganalisis kesemua data tersebut. Terdapat kajian menggunakan kedua-duanya iaitu pengukuran secara global dan kepuasan bekerja secara spesifik. Ini disebabkan pengukuran secara spesifik memberi lebih gambaran perubahan dalam faktor situasi yang berkenaan. Menurut Wright dan Bonnet (1993) dari kajian yang telah dijalankan mengatakan pengukuran kepuasan bekerja boleh dinilai secara kepuasan global dengan kerja atau kepuasan dengan pelbagai aspek penting pekerjaan seperti gaji/upah/elaun, pengawasan, peluang kenaikan pangkat, rakan sekerja, dan pekerjaan itu sendiri. Adakala pengukuran adalah secara purata untuk keseluruhan pengukuran kepuasan. Kenyataannya ini disokong oleh Witt dan Nye (1992), dimana dari kajian yang telah dijalankan beliau melihat pengukuran secara global lebih memberi gambaran perbezaan individu yang bertindak kepada item yang spesifik. Contoh, Watson dan Slack (1993) menggunakan Indeks Deskripsi Kerja (IDK) untuk mengukur kepuasan dengan pelbagai keadaan seperti kerja itu sendiri, gaji, kenaikan pangkat, pengawasan dan rakan sekerja. Tahap setiap kepuasan adalah berbeza antara setiap pekerja serta hubungan dengan kepuasan global. Kepuasan yang bersama pengawasan mempunyai hubungan positif yang besar dan kepuasan dengan gaji pula punya hubungan yang rendah (sedikit). Kajian ini juga menggunakan "Minnesota Satisfaction Questionnaire" (MSQ) untuk mengukur secara global atau keseluruhan kepuasan bekerja.

Bagi Taber dan Alliger (1995) dalam kajiannya mendapati kepentingan hubungkait diantara tahap pengalaman bekerja yang dinilai melalui analisis kerja, kepuasan bekerja itu sendiri dan kepuasan bekerja secara global. Rice, Gentile dan Mc Farlin (1991) dalam kajiannya mendapati bahawa aspek hubungkait yang kesederhanaan antara jumlah aspek dan kepuasan bekerja untuk setiap 12 ciri tugas termasuk gaji, waktu bekerja, masa berulang-ulang, peluang kenaikan pangkat, interaksi sesama pekerja, hubungan dengan pelanggan, peluang untuk mempelajari perkara skil baru, membuat keputusan, keperluan kemampuan fizikal, keperluan kemampuan mental, perhubungan dengan pengurus, dan pengawalan pekerja diatas jadual yang ditetapkan. Kita boleh memasuki beberapa pengukuran alternatif validasi bersama dengan aspek tugas yang spesifik. Bagi Moorman (1993), mencadangkan yang pengukuran kepuasan bekerja mungkin berbeza dimana mereka memanfaatkan keberkesanan kepuasan atau kepuasan kognitif. Pengaruh kepuasan adalah berdasarkan keatas keseluruhan penilaian emosi positif keatas kerja dan tumpuan keatas samada perubahan kerja adalah keadaan yang baik dan perasaan yang positif.

Pengukuran kepuasan bekerja oleh responden boleh dibuat secara perbandingan antara pelbagai aspek kerja kepada sebahagian rujukan (proses kognitif) dan perbandingan perasaan dan emosi menurut Organ dan Near (1985). Moorman (1993) dalam kajiannya mengatakan kepuasan kognitif adalah berdasarkan penilaian keatas kerja yang logik dan rasional seperti keadaan, peluang ataupun hasilkerja tapi bagi Brief dan Roberson (1992) pula yang telah menguji kesan sampingan kognitif dan kesan dalam kekerapan penggunaan pengukuran kepuasan bekerja dan telah menjumpai

Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) dan “Job Descriptive Index (JDI) adalah kognitif yang paling ketara dengan pengaruh sekarang.

William (1988) dalam kajian yang telah dijalankan mendapati lebihkurang 27% varian dalam pengukuran aspek kebebasan kepuasan bekerja dan Quinn dan Staines (1979) pula mendapati 18% daripada varian pengukuran dalam analisa diagnosis kerja.

William (1988) dalam kajiannya juga mendapati bahawa 22% dari varian dalam pengukuran Kepuasan Bekerja Brayfield-Rothe. Seterusnya bagi Hackman dan Oldman (1980) melalui kajiannya mengesahkan penerangan seperti kepuasan kognitif boleh dilakukan. Hanya lebihkurang 10% daripada varian berada didalam aspek pengukuran bebas dan 12% daripada varian dalam Job Descriptive Specification (JDS) boleh menerangkan terjejasnya kepuasan. Brayfield dan Rothe (1951) melalui kajiannya mengatakan pengaruh pengukuran Brayfield-Rothe termasuk soalan keatas tahap kebosanan responden, menarik minat, suka, “enthusiastic”, kekecewaan, atau kegembiraan bekerja. Pusat keatas kesemua soalan tidak menilai spesifik mengenai keadaan kerja tetapi keatas tindakan emosi kepada kerja. Oleh itu, pengukuran kepuasan bekerja wujud dalam pelbagai tahap mereka kognitif digambarkan dan kesan dengan percampuran antara semulajadi item yang digunakan dalam pengukuran. Pengukuran terakhir adalah mempertimbangkan sejauh mana pengukuran kepuasan bekerja menunjukkan varian sebenar dalam kepuasan seperti penentangan kepada kesilapan atau kaedah varian.

Buckley, Carragher dan Cote (1992), mendapati bahawa untuk Indeks Deskriptif Kerja (Job Descriptive Index – JDI) mengandungi pengukuran kepuasan berkerja, ciri sebenar varian (kepuasan kerja sebenar) untuk lebihkurang 43% dari kesemua varian, dengan kaedah am dan varian anggaran kesilapan termasuk baki. Untuk pengukuran JDI keatas ciri kepuasan, nilai varian yang dikira untuk lebihkurang 41% untuk mengukur pengawasan, 34% untuk mengukur kepuasan dengan kerja itu sendiri, 38% dari varian kepuasan dengan rakan sekerja, 56% kepuasan dengan gaji dan 61% kepuasan dengan peluang kenaikan pangkat. Kajian yang sama menganggarkan yang ciri-ciri varian yang diukur untuk lebihkurang 46% jumlah varian didalam lain-lain pengukuran kepuasan bekerja termasuklah Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ).