

BAB 5

KESIMPULAN DAN CADANGAN

5.1 AM

Bab ini membincangkan kesimpulan dan cadangan berdasarkan keputusan yang diperolehi dalam kajian ini dan hubungkait dengan kajian-kajian yang lepas. Pengkaji akan membincangkan keputusan kajian mengikut pembahagian seperti berikut :

- Tahap Kepuasan Berkerja Di kalangan Mekanik-mekanik KJLJD Di Woksyop Briged.
- Hubungan Data Demografi Dengan Tahap Kepuasan Berkerja
- Hubungan Pembolehubah Bebas (IV) Dengan Tahap Kepuasan Berkerja

5.2 TAHAP KEPUASAN BERKERJA DI KALANGAN MEKANIK-MEKANIK KJLJD DI WOKSYOP BRIGED.

Dalam aspek gaji dan elaun, majoriti responden bersetuju dengan skil gaji dan elaun yang sedia ada. Namun kajian dari masa kesemasa terhadap skil gaji perlu dilakukan kerana nilai mata wang semakin kecil berbanding dengan perubahan masa. In I bagi menentukan anggota tentera dapat menikmati tahap kehidupan yang selesa pada setiap masa kerana peranan mereka dalam menentukan ketenteraman negara sepanjang masa. Bagi pembolehubah tak bersandar prosedur operasi, kenaikan pangkat, rakan sekerja, kerja, komunikasi, peralatan dan fasiliti, persekitaran dan

kepuasan bekerja kerana terdapat diantara responden yang tidak bersetuju dengan soalan soal selidik. Ini adalah bagi menentukan tahap kepuasan bekerja anggota tentera berada ditahap tinggi sepanjang masa. Jawapan tidak bersetuju yang diberikan oleh responden adalah merupakan petanda ketidakpuasan hati dikalangan sebahagian anggota tentera. Oleh itu langkah-langkah pencegahan perlu dilakukan sebelum ianya mencapai tahap yang lebih serius dimasa hadapan.

5.3 HUBUNGAN DATA DEMOGRAFI DENGAN TAHAP KEPUASAN BEKERJA

Hasil keputusan korelasi peratusan menunjukkan terdapat perhubungan yang signifikan diantara data demografik yang dipilih dengan tahap kepuasan bekerja. Dari keseluruhan data demografik yang digunakan jelas menunjukkan bahawa faktor umur, pangkat, jawatan dan tahun berkhidmat memberi pengaruh yang tertinggi terhadap pengaruh kepada tahap kepuasan bekerja mekanik-mekanik, dimana 63.9% responden menyatakan amat bersetuju. Ini jelas menunjukkan bahawa faktor umur, pangkat, jawatan dan tahun khidmat seseorang memberi pengaruh yang kuat keatas seseorang dalam mempertingkatkan tahap kepuasan bekerja mereka. Kebiasaannya keempat-empat faktor demografik tersebut bergerak seiring dimana bagi mereka yang berumur 30 tahun dan keatas biasanya mereka adalah terdiri dari kumpulan yang berpangkat Sjn keatas, bertugas sebagai pengawas/penyelia dan mempunyai 15 tahun perkhidmatan dan keatas. Kumpulan ini adalah terdiri dari golongan yang berfikiran matang dan mudah faham dengan polisi dan segala arahan yang ditetapkan oleh woksyp. Golongan ini biasanya mempunyai rasa tanggungjawab yang tinggi, bersikap

positif dan sentiasa berusaha memperbaiki pencapaian woksyop dari kedudukan sekarang kepada yang lebih baik dimasa hadapan.

Keputusan ini jelas menunjukkan bahawa apabila seseorang itu mempunyai tahap kepuasan bekerja yang tinggi maka ia akan mempunyai sikap yang positif terhadap tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Manakala bagi individu yang mempunyai tahap kepuasan kerja yang rendah, akan sentiasa tidak berpuashati dengan kerjayanya, rakan sekerja, pegawai atasannya dan lain-lain lagi. Individu yang dimaksudkan itu akan sentiasa menunjukkan sikap yang negative terhadap pekerjaannya. Keputusan ini menyokong pendapat Schultz (1993) dan Doran dan Stone (1991). Bagi mereka yang mempunyai tahap kepuasan bekerja yang tinggi akan sentiasa menunjukkan prestasi yang cemerlang dalam semua hal baik dipihak individu, keluarga, masyarakat dan perkhidmatan.

Penemuan ini juga selaras dengan hasil kajian yang telah dijalankan oleh Nicholson et al, (1977) yang mengkaji tahap kepuasan bekerja, pekerja-pekerja kilang besi dimana kesan terhadap ketidakpuasan bekerja telah menimbulkan proses berfikir secara kognitif untuk mereka melakukan perkara-perkara yang negatif (ponteng, buat kerja sambil lewa, perlu pengawasan yang berlebihan dan lain-lain lagi). Penemuan yang sama juga disokong oleh Klenkel-Hamel dan Mathew (1970), melalui Causal Model bedrian & Armenakis (B&A, 1981) dan Doran dan Stone (1991), keatas satu kajian di kalangan jurujual yang juga mendapati terdapatnya perhubungan yang signifikan antara ketidakpuasan bekerja dengan melakukan perkara-perkara yang negative.

Implikasi daripada penemuan ini memaparkan keadaan mekanik-mekanik yang mengalami keadaan ketidakkepuasan bekerja yang rendah, yang akan lebih cenderung untuk melakukan tindakan-tindakan yang negatif seperti membuat kerja tidak mengikut spesifikasi kerja yang telah ditetapkan, tidak membuat pemeriksaan yang menyeluruh, ponteng kerja, memerlukan pengawasan selalu dalam melaksanakan kerja, tidak cuba memperbaiki kelemahan diri dan lain-lain lagi. Keputusan ini juga turut membuktikan kebenaran Model Kepuasan Seashore dan Taber (1974) dan Locke et al (1976) yang telah digunakan oleh Nicholson et al (1977) dalam kajiannya mendapati terdapat tindakbalas terhadap ketidakpuasan hati yang boleh mengakibatkan kepada sikap tidak bertanggungjawab dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan. Leka dalam melaksanakan sesuatu, tidak fokus, curi tulang dan lain-lain lagi. Sementara model Porter dan Shore pula menjurus kepada keputusan peralihan kerja bagi memenuhi kepuasannya terhadap peluang peningkatan dalam kerjayanya. Situasi begini dapat dilihat apabila seseorang itu yang pada asalnya bermotivasi tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya, secara tiba-tiba bertukar sikap kepada pasif dan tak bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugasnya itu. Tingkahlaku begini dinamakan sebagai penarikan diri.

Jika dilihat dari faktor demografik yang dipilih, didapati kolerasi signifikan yang positif untuk bekerja pada hampir semua faktor demografik kecuali agama dan bangsa. Penemuan ini disokong oleh hasil kajian Allen et al (1980) keatas anggota tentera darat

Amerika Syarikat, yang mendapati bahawa pangkat memainkan peranan yang penting dalam menentukan kepuasan bekerja.

Kesimpulan yang dapat dikatakan dari huraian diatas mengesahkan bahawa faktor demografik responden selain daripada bangsa dan agama adalah merupakan faktor penting dalam menentukan tahap kepuasan bekerja di kalangan mekanik-mekanik KJLJD, TDM. Oleh yang demikian, pihak pengurusan mestilah menentukan anggota-anggota dibawah pemerintahannya sentiasa diberi perhatian baik melalui latihan yang diadakan di woksyp-woksyp ataupun peluang-peluang peningkatan dalam kerjaya mereka. Terdapat juga sesuatu yang agak pelik dimana majority responden yang terlibat adalah beragama Islam tidak menyatakan bahawa agama antara faktor yang mempengaruhi kepuasan bekerja yang mereka lakukan. Ini menunjukkan bahawa majoriti responden yang beragama Islam tidak begitu memahami konsep beribadah dalam kehidupan, dimana ia tidak hanya kepada ibadat khusus tetapi juga merangkumi bekerja dan menjalani kehidupan seharian seperti bergaul, bermain, bersosial dan lain-lain lagi.

5.3 HUBUNGAN PEMBOLEHUBAH BEBAS (IV) DENGAN TAHAP KEPUASAN BEKERJA

Berdasarkan hasil ujian keatas data responden berhubungan dengan hubungkait antara pembolehubah tak bersandar dengan pembolehubah bersandar jelas menunjukkan bahawa tiada hubungkait pembolehubah tak bersandar tersebut dengan pembolehubah

bersandar (Kepuasan Bekerja) iaitu *gaji dan elaun, faedah, prosedur operasi, kerja, komunikasi, peralatan & fasiliti dan wokshop dan persekitaran*. Contoh, jika berlaku sesuatu keatas *gaji dan elaun*, ianya tidak mempengaruhi atau memberi kesan keatas tahap kepuasan bekerja dikalangan responden.

Bagi pembolehubah tak bersandar *Kenaikan pangkat, pengawasan/ penyeliaan, ganjaran dan rakan sekerja*, dengan pembolehubah bersandar iaitu tahap kepuasan bekerja jelas menunjukkan terdapat hubungkait antara pembolehubah tak bersandar tersebut dengan pembolehubah bersandar (kepuasan bekerja). Ini secara langsung dalam mengesahkan kajian yang telah dilakukan oleh Ryan et al (1998) dan Zietz et Gerald (1990) yang mengatakan faktor-faktor IV mempunyai hubungkait yang signifikan terhadap kepuasan bekerja seseorang. Begitu juga dengan hasil kajian oleh Watson et Slack (1993) yang mengesahkan bahawa faktor-faktor pembolehubah bebas (IV) yang dipilih mempunyai hubungkait signifikan yang positif dengan kepuasan bekerja. Keputusan ini secara langsung mengesahkan hasil kajian yang dilakukan oleh Ryan et al (1998) terhadap hubungkat yang signifikan antara pembolehubah-pembolehubah bebas yang dipilih tahap kepuasan bekerja. Ini juga disokong oleh hasil kajian yang dijalankan oleh Rice et al (1991) dan Buckley et al (1992), terhadap hubungkait signifikan yang positif antara pembolehubah bebas (IV) dengan tahap kepuasan bekerja (DV).

5.4 RUMUSAN HASIL KAJIAN

Kajian ini merupakan “applied research” di mana tumpuan kajian adalah untuk membuat analisa keatas pengaruh pembolehubah bersandar terhadap tahap kepuasan bersandar (kepuasan bekerja) dikalangan mekanik-mekanik KJLJD, TDM. Tahap kepuasan bekerja merupakan keperluan yang perlu diberi penekanan oleh pihak pengurusan keatas pekerja bawahannya. Walaupun kajian ini melibatkan mekanik-mekanik KJLJD, TDM, ditambah dengan konsep ketenteraan yang diwarisi sejak dahulu lagi daripada penjajah, adalah wajar pihak pengurusan woksyp tentera dalam menentukan tahap kepuasan bekerja yang tinggi dikalangan anggota-anggota bawahannya. Tahap kepuasan bekerja yang rendah secara langsung memberikan gambaran bahawa seseorang itu berada dalam keadaan yang negatif terhadap kerja yang dilakukan. Pada situasi ini, tidak heran pelbagai tanggapan negatif akan timbul dipemikirannya. Walaupun dalam konsep ketenteraan, dibenarkan melakukan paksaan jika keadaan memerlukan, tapi ini secara langsung akan menjejaskan hubungan mesra dikalangan mekanik-mekaniknya.

Kegagalan pihak pengurusan dalam menentukan tahap kepuasan bekerja mekanik-mekanik KJLJD berada dalam keadaan positif akan menimbulkan pelbagai masalah kepada pihak woksyp. Masalah yang dimaksudkan itu adalah ponteng kerja, pengambilan dadah, bekerja jika disuruh, tidak fokus dalam melaksanakan kerja, kerja tidak mengikut spesifikasi yang telah ditetapkan, kelewatan dalam pembaikan, tidak melakukan pemeriksaan menyeluruh mengikut arahan semasa dan lain-lain lagi. Akibat

daripada kurang kepuasan dalam bekerja maka banyak kerja-kerja penyelenggaraan pencegahan tidak dilakukan mengikut jadual, pemeriksaan yang dilakukan tidak menyeluruh, kualiti pemeriksaan tidak menepati spesifikasi yang telah ditetapkan dan seterusnya kelewatan dalam pebaikan akibat daripada kerja yang sambil lewa dikalangan mekanik-mekanik. Semua ini secara langsung akan melibat kos bertambah baik dalam pengurusan aset maupun dalam pembelian aset baru menggantikan aset lama, yang rosak sebelum tempoh yang sepatutnya.

Dari aspek sumber manusia, akan berlaku peningkatan pemberhentian awal sebelum tempoh persaraan. Pemberhentian awal secara langsung memerlukan latihan teknikal dipertingkatkan bagi menggantikan mekanik-mekanik yang berhenti awal. Peningkatan dalam latihan yang perlu secara langsung melibatkan peningkatan kos keseluruhan latihan yang diperlukan. Kajian yang dilakukan ini secara langsung cuba merangkumi kesemua faktor yang dijangkakan menyumbang kepada tahap kepuasan bekerja di kalangan mekanik-mekanik KJLJD, TDM. Hasil kajian yang telah dilakukan ini akan digunakan untuk mempertingkatkan mutu pengurusan di woksyp-woksyp. Semua faktor yang dikenalpasti mempunyai hubungkait signifikan yang positif akan dipastikan di urus secara berkesan.

Walaupun isu kepuasan bekerja di kalangan anggota tentera terhadap tugas dan tanggungjawab mereka dipandang ringan kerana mereka tertakluk pada arahan yang diberikan, tapi dengan memastikan kepuasan bekerja pada mekanik-mekanik KJLJD, TDM khasnya dan anggota tentera amnya akan dapat menjimatkan kos yang telah

dinyatakan sebelum ini dan ianya dapat mempertingkatkan mutu pemeriksaan dan seterusnya pembaikan oleh mekanik-mekanik KJLJD, TDM.

5.5 IMPLIKASI DAN SARANAN

Bagi menghadapi cabaran masakini dari aspek pertahanan Negara, TDM yang sememangnya mempunyai sistem pengurusan berkualiti yang menyeluruh sepatutnya melihat aspek pengurusan sumber manusianya dari aspek perniagaan, untung dan rugi. Setiap tindakan hendaklah merujuk kepada jumlah wang yang perlu digunakan dan dijimatkan. Penumpuan terhadap tahap kepuasan bekerja dikalangan anggota tentera memang patut diberi perhatian yang serius. Ini adalah kerana anggota tentera adalah aset penting negara dalam mempertahankan kedaulatan negara. Keperluan asas mereka hendaklah dipenuhi dan begitu keperluan mereka untuk keselesaan semasa keadaan negara aman. Dengan memenuhi keperluan tersebut, penekanan keatas latihan hendaklah dipertingkatkan. Rasa bangga menjadi seorang anggota tentera perlu disemai didalam hati setiap anggota tentera. Penekanan terhadap tahap efektif dan efisien mereka dalam melaksanakan tugas yang dipertanggungjawab hanya boleh tercapai melalui rasa kepuasan bekerja. Oleh yang demikian, pihak pengurusan ketenteraan semestinya menentukan segala faktor yang mempengaruhi kepuasan bekerja diperbaiki dan dipertingkatkan. Kesemua ini bagi memastikan mereka berjuang untuk negara tanpa mengharapkan balasan.

Dalam memastikan negara sentiasa bersedia sedia untuk berperang jika berlaku ancaman keatas kedaulatan negara, tahap kesiapsiagaan anggota tentera dan aset ketenteraan perlulah berada pada tahap yang dikehendaki. Komitmen dari semua peringkat dalam organisasi ketenteraan amat diperlukan. Walaupun kini masalah “limited resources” merupakan masalah biasa, ianya hendaklah diurus secara berhemah mengikut keutamaan yang dikehendaki.

5.6 SARANAN KAJIAN MASA HADAPAN

Memandangkan ini adalah kajian pertama yang melibatkan penilaian keatas tahap kepuasan bekerja mekanik-mekanik KJLJD, maka dicadangkan agar beberapa kajian yang sama dilakukan bagi memastikan jawapan responden mempunyai tahap kebolehpercayaan yang benar dan tepat. Pada dasarnya, kajian yang dijalankan ini mempunyai beberapa kekurangan atau kekangan seperti tempoh masa yang terhad dan terdapat faktor-faktor yang tidak dipertimbangkan. Oleh yang demikian, pengkaji ingin mencadangkan agar faktor-faktor yang tertinggal diperlengkapkan dalam kajian yang akan datang. Bagi memperluaskan lingkungan kajian yang dijalankan, dicadangkan agar kajian dimasa hadapan merangkumi semua bahagian dalam kor TDM. Dengan cara tersebut maka akan wujud rangkaian kerjasama dan hubungkait antara faktor-faktor dan bahagian yang terpilih. Dalam aspek menjawab pula, setiap anggota hendaklah diberi penerangan dengan jelas setiap soalan yang ditanya, ini bagi membolehkan setiap responden menjawab keperluan soalan tersebut tanpa timbul unsur paksaan atau terpaksa. Diharapkan saranan yang diberi membolehkan kajian

masa hadapan memberikan gambaran yang lebih jelas terhadap situasi kepuasan bekerja dikalangan anggota-anggota TDM.

5.7 **PENUTUP**

Pengkaji berharap hasil kajian yang telah dilaksanakan ini, dapat membantu KJLJD khasnya dan TDM amnya dalam mempertingkatkan system pengurusan yang sedia ada bagi membantu mempertingkatkan tahap kepuasan bekerja di kalangan mekanik-mekanik KJLJD, TDM. Perhatian khusus perlu diberikan terutama dari aspek pengurusan di woksyop-woksyop brigid TDM. Dengan cara itu, tahap kepuasan dapat dipertingkatkan, aset TDM akan dapat diurus dengan cara yang lebih berhemah dan dengan cara tersebut kos penyelenggaraan dapat dijimatkan semaksima mungkin. Kepuasan bekerja juga akan dapat mempertingkat kualiti kerja dikalangan mekanik-mekanik KJLJD, TDM.