

BAB 3: METODOLOGI KAJIAN

3.1 Pendahuluan.

Seperti biasa, bab ini akan menerangkan metodologi yang digunakan di dalam penyelidikan ini. Perkara-perkara yang akan dipertengahkan dalam Bab ini mencakupi reka bentuk kajian, alat pengukuran kajian, teknik penganalisaan data, rangka kajian dan sampel kajian.

3.2 Reka Bentuk Kajian.

Kajian ini akan merangkumi kombinasi di antara Kajian Deskriptif dan Kualitatif melalui soal selidik dan kajian perpustakaan (library research). Kajian Deskriptif, dilakukan dengan cara penganalisaan data-data sekunder yang sedia ada dan maklumat-maklumat yang terdapat di dalam kajian yang lepas, serta data-data kajian perpustakaan. Temuduga secara peribadi (depth interview) terhadap pengurusan tertinggi AW dilaksanakan untuk mengetahui dan memahami dengan lebih mendalam bersabit dengan Rejimen Askar Wataniah yang merangkumi peranan dan juga fungsi mereka. Namun begitu, terdapat juga dimensi-dimensi yang berkaitan, turut disatukan bersama dengan indeks kepuasan bekerja, yang mana ianya digunakan untuk menilai perhubungan atau faktor yang mempengaruhi kepuasan bekerja.

Secara umumnya, kajian ini adalah merupakan kajian lapangan (Field Research), yang mana tumpuan kajian difokuskan kepada tahap kepuasan bekerja anggota-anggota AW, dengan menggunakan 6 pasukan Rejimen Askar Wataniah sebagai sampel. Pasukan yang terlibat adalah anggota Askar Wataniah yang berada di Negeri Sembilan, (Rejimen 508 AW), Melaka (Rejimen 514 AW), Johor (Rejimen 501 AW), Kuala Lumpur (Rejimen 515 AW), Selangor (Rejimen 502 AW) dan Pahang (Rejimen 505 AW). Rangka konsepsual kajian, yang diterangkan sebelumnya, merangkumi 3 faktor yang digunakan untuk

menganalisa tahap kepuasan bekerja dan faktor-faktor sampingan yang berkaitan.

Kajian deskriptif digunakan untuk mendapatkan jawapan kepada soalan mengapa, bagaimana, bila, apa dan siapa. Manakala kajian selidik melalui pendekatan kuantitatif adalah merupakan cara yang lebih popular, untuk memperolehi data utama (primary data), untuk menilai kajian atau fenomena responden kajian. Berdasarkan kepada kenyataan di atas, maka bentuk kajian ini dicipta merangkui elemen kualitatif dan kuantitatif. Sebagaimana yang sedia maklum, pengalaman pengkaji sendiri yang telah berkhidmat lebih 21 tahun dalam ATM, merupakan pengalaman panel (experience panel), boleh digunakan untuk mengukuh dan menguatkan kajian ini.

3.3 Sampel.

Sepertimana yang telah dijelaskan dalam reka bentuk kajian di atas, kajian ini akan menggunakan sampel secara rawak, berpandukan kepada pecahan pangkat dan jenis perkhidmatan responden. Cara persempahan ini penting, untuk melihat hubungan demografi dengan kepuasan bekerja. Sejumlah 6 pasukan Rejimen Askar Wataniah akan digunakan dalam persampelan ini. Jumlah responden yang dirancang pada awalnya berjumlah 100 orang setiap pasukan, namun disebabkan komitmen pasukan-pasukan yang terlibat dengan aktiviti latihan seperti Program Khidmat Negara, maka jumlah responden (sampel) masih dalam lingkungan 1/3 daripada jumlah populasi Rejimen yang disoal selidik. Pecahan sampel, adalah seperti Gambarajah 4 berikut:

Gambarajah 5: Sampel yang digunakan dalam kajian.

Kem	Jurulatih	Anggota Sukarela			
		Personaliti	Persekutuan Organisasi	Kepimpinan	Kepuasan Bekerja
Rej 501 AW (Johor)	5	20	20	20	
Rej 502 AW (Selangor)	5	25	25	25	
Rej 505 AW (Pahang)	5	20	20	20	
Rej 508 AW (Negeri Sembilan)	5	30	30	30	
Rej 514 AW (Melaka)	5	30	30	30	
Rej 515 AW (Kuala Lumpur)	5	35	35	35	
Jumlah	30	160	160	160	

Secara amnya sampel yang dipilih akan dibahagikan kepada 2 set kertas soal selidik (jurulatih dan anggota AW). Bilangan responden yang dipilih adalah 1/3 daripada jumlah populasi anggota AW yang terdapat dalam setiap pasukan Rejimen 500 Siri. Seramai 30 orang jurulatih akan disoal selidik untuk menilai sifat-sifat personaliti dan kepimpinan mereka. Manakala seramai 160 anggota AW akan diedarkan kertas soal selidik bagi mendapatkan perhubungan pembolehubah-pembolehubah yang dinyatakan di atas. Jumlah responden yang disoal selidik adalah berbeza antara satu sama yang lain kerana jumlah populasi anggota AW yang terdapat di pasukan Siri 500 adalah berbeza.

3.4 Kadar Responden (Respondent Rate).

Gambarajah 5: Kadar Responden yang diperolehi

Kem	Jurulatih	Anggota Sukarela			Kepuasan Bekerja
		Personaliti	Persekutuan Organisasi	Kepimpinan	
Rej 501 AW (Johor)	5	19	19	19	19
Rej 502 AW (Selangor)	5	24	24	24	24
Rej 505 AW (Pahang)	4	20	20	20	20
Rej 508 AW (Negeri Sembilan)	5	29	29	29	29
Rej 514 AW (Melaka)	4	30	30	30	30
Rej 515 AW (Kuala Lumpur)	5	32	32	32	32
Jumlah	28	154	154	154	154

Gambarajah 5 menunjukkan bagaimana kadar responden diperolehi untuk pembolehubah-pembolehubah Tak Bersandar (Independence Variable) 1 dan 2 seperti berikut:

- i. **Pembolehubah Tak Bersandar “Independence Variable” 1 (Jurulatih).** Sejumlah 30 borang soalselidik diedarkan dan sejumlah 30 borang telah dikembalikan. Namun begitu, hanya 28 borang soalselidik yang lengkap diisi dan diterima untuk dianalisa.

- ii. **Pembolehubah Tak Bersandar “Independence Variable” 2 (Anggota Sukarela).** Sejumlah 160 borang soal selidik yang diedarkan dan telah dikembalikan kepada penulis sejumlah 158 borang. Namun begitu, hanya 154 responden diterima memandangkan selebihnya tidak dipenuhi dengan betul dan lengkap.

3.5 Rangka Kajian.

Kaedah penyelidikan yang difikirkan paling sesuai bagi mengenal-pasti kajian ini adalah secara “survey method”. Untuk lebih tepat lagi kajian ini akan menemuduga individu dan soal selidik “questionnaire” akan digunakan untuk mendapatkan data dan maklumat anggota. Data yang diperolehi daripada “Survey Method” adalah tepat, cepat dan tidak memerlukan kos atau perbelanjaan yang tinggi. Di antara sebab dan penyebab “survey method” lebih sesuai kerana:

- i. **Data Sekunder:** Walaupun data sekunder tentang TD telah ada, namun kajian terperinci mengenai sistem latihan AW belum lagi dilaksanakan terutamanya tentang sebab kemerosotan dan keaktifan anggota sukarela.
- ii. **Pemerhatian:** Kaedah pemerhatian adalah tidak sesuai memandangkan penyelidik ini tidak dapat menemubual individu responden dan hasil kajian tidak dapat diperolehi dengan hanya memerhatikan tingkah laku individu sahaja. Lagi pun, kaedah ini memerlukan perbelanjaan yang banyak kerana “time constraint”.

- iii. **Eksperimen.** Kaedah ini tidak sesuai kerana tiada kesan dan sebab yang boleh diperolehi untuk kajian secara eksperimen. Lagi pun kajian ini memerlukan kos yang tinggi lagi merumitkan.

3.6 Alat Pengukuran Kajian.

Alat pengukuran yang digunakan dalam kajian ini, merupakan dua set soal selidik yang terdiri daripada beberapa bahagian seperti berikut:

- 3.6.1 “**Independent Variable**” 1 (**Jurulatih**). Kertas soalan ini adalah untuk mengukur peribadi atau personaliti seseorang jurulatih di dalam AW. Kertas soalan ini diajukan untuk menilai sejauh mana personaliti jurulatih AW yang terdapat di pasukan-pasukan Rejimen 500 Siri. Sejumlah 44 item atau soalan dikemukakan dan setiapnya mesti dijawap oleh responden (jurulatih). Cara pengukuran soalan ini ialah dengan menggunakan “Big Five Inventory (BFI)” yang mana biasa digunakan oleh para pengkaji tentang personaliti. Dalam kajian ini, personaliti atau peribadi diukur dengan menggunakan skala ‘Big Five Inventory (BFI)’. Seperti yang dinyatakan di dalam Bab 2, sebelum ini, BFI mengandungi 5 dimensi, iaitu keterbukaan, persetujuan, bersungguh-sungguh, stabiliti emosi dan berfikiran terbuka terhadap pengalaman serta iaanya mengandungi 44 perkara atau benda yang mana telah dibangunkan oleh John et al (1991). Semua item atau perkara akan bermula dengan ayat ‘**Saya melihat diri saya sebagai**’. Penyataan yang dipersembahkan di dalam kurungan (parentheses) tersebut, adalah sifat alternatif untuk setiap item di dalam skala bipolar.

- 3.6.1.1 **Keterbukaan (Extraversion).** Keterbukaan diukur dengan menggunakan 8 item. 3 daripada item

tersebut, (ii, v dan vii), diukur dengan cara 'Reversed- Coded Form'. Pengukuran bahagian ini menggunakan "six points scale"

- i Peramah
- ii Memendam perasaan
- iii Penuh bertenaga
- iv *Menjana minat*
- v Biasanya mendiamkan diri
- vi Personaliti yang tegas
- vii Bersosial

3.6.1.2 **Persetujuan (Agreebleness).** 10 item digunakan untuk persetujuan. Item i, ii, vii dan ix diukur dengan cara 'Reversed- Coded Form'. Pengukuran bahagian ini juga menggunakan "six points scale".

- i Mencari kesalahan orang
- ii Prihatin dan tidak mementingkan diri sendiri
- iii Tidak bersetuju dengan orang lain
- iv Sifat yang pemurah
- v Secara amnya boleh dipercayai
- vi Boleh menjadi dingin dan tidak mesra
- vii Bertimbang rasa dan baik hati
- viii Kadang-kadang berkata kasar pada orang lain
- ix Suka berkerjasama dengan yang lain

3.6.1.3 **Bersungguh-sungguh (Conscientiousness).** Dimensi bersungguh-sungguh, diukur dengan menggunakan 9 item. 4 item (ii, iv, v dan ix) diukur

dengan cara 'Reversed- Coded Form'. Pengukuran bahagian ini juga menggunakan "six points scale".

- i. Teliti dalam kerja
- ii. Agak lalai
- iii. Pekerja yang boleh diharapkan
- iv. Biasanya tidak teratur
- v. Biasanya menjadi malas
- vi. Tekun sehingga selesai tugas
- vii. Lakukan perkara dengan efisien
- viii. Buat perancangan dan mengikutinya
- ix. Mudah terasa

3.6.1.4 **Stabiliti Emosi (Emotional Stability).** 7 item digunakan untuk mengukur stabiliti emosi. Item ii dan vi diukur dengan cara 'Reversed- Coded Form'. Pengukuran bahagian ini juga menggunakan "six points scale".

- i. Muram
- ii. Tenang dalam menangani tekanan
- iii. Boleh menjadi cemas
- iv. Terlalu banyak kebimbangan
- v. Emosi yang stabil, tidak mudah kecewa
- vi. Menjadi emosi
- vii. Berkeadaan tenang di dalam situasi tegang
- viii. Mudah gemuruh

3.6.1.5 **Berfikiran Terbuka Terhadap Pengalaman (Openness To Experiences).** Akhir sekali, 10 item telah digunakan untuk mengukur berfikiran terbuka

terhadap pengalaman. Item vii dan ix diukur dengan cara ‘Reversed- Coded Form’.

- i. Idea yang baru dan tulen
- ii. Mengambil tahu perkara yang susah
- iii. Bijak, berfikiran mendalam
- iv. Mempunyai imeginasi yang aktif
- v. Berdaya cipta
- vi. Mempunyai seni atau kehalusan
- vii. Gemar dalam pekerjaan biasa
- viii. Memberi kesan dalam memberi idea
- ix. Mempunyai minat dalam seni
- x. Canggih dalam seni atau kesusasteraan.

3.6.2 “Independent Variable” 2 (Anggota Sukarela). Kertas soalan kaji selidik set ini mengandungi perkara-perkara seperti berikut:

- 3.6.2.1 **Bahagian A.** Bahagian ini meliputi sifat kepimpinan yang ditunjukkan oleh jurulatih. Sejumlah 10 soalan dikemukakan untuk menilai sifat kepimpinan yang ada pada seseorang jurulatih AW masa kini. Pengukuran bahagian ini menggunakan “six points scale”.
- 3.6.2.2 **Bahagian B.** Bahagian ini pula meliputi Persekutaran Organisasi yang mana ianya boleh dibahagikan kepada 5 seksyen kecil seperti Kemudahan Asas, Latihan, Kenaikan Pangkat, Rakan Setugas dan Pendapatan serta Imbuhan. Sejumlah 25 soalan (setiap seksyen 5 soalan) ditanya bagi mendapatkan hubungan persekitaran organisasi yang dinyatakan di

atas. Pengukuran bahagian ini juga menggunakan “six points scale”.

- 3.6.2.3 **Bahagian C.** Bahagian ini pula meliputi “Demography Profile” yang akan cuba mendapatkan data-data peribadi responden. Sejumlah 11 soalan diajukan bagi mendapatkan siapa yang mempunyai kepuasan kerja di dalam AW sama ada lelaki atau perempuan, bangsa apa, umur berapa yang bergiat aktif, kelulusan mereka yang ramai menyertai AW dan juga latar belakang responden. Pengukuran bahagian ini juga menggunakan “six points scale”.

Secara ringkasnya, alat kajian ini akan diolah di antara kombinasi index kepuasan bekerja, dan soalan-soalan yang dapat memberi gambaran tentang perkara-perkara yang telah dijelaskan dalam Bab 2. Indeks kepuasan bekerja akan menggunakan skala likert 1 hingga 6. Soalan kertas kaji selidik disertakan di **Lampiran A** untuk Kertas Soalan Set 1 dan **Lampiran B** untuk Kertas Soalan Set 2.

3.7 Penganalisaan Data.

Data yang diperolehi dianalisa dengan menggunakan teknik statistik analisis kekerapan dan univariat bagi memperihalkan populasi yang dikaji. Di samping itu, Ujian T, Analisis Varians satu hala (ANOVA), ujian pos-hoc Duncan Multiple Range, Korelasi Product Moment Pearson dan Regresi Berbilang prosedur “stepwise” digunakan untuk menguji hipotesis yang dibentuk. ‘Raw data’ atau data mentah yang dikumpulkan akan dianalisa dengan menggunakan program “Statistical Package for Science Social (SPSS)”. Setiap data yang diperolehi akan dibersihkan (cleaning data) supaya tidak terdapat sebarang kesilapan semasa pengujian pembolehubah dibuat. Hubungan tahap kepuasan

bekerja, dengan faktor-faktor yang boleh mempengaruhinya, akan dianalisa dengan menggunakan perangkaan ‘Chi Square’. Namun begitu, teknik-teknik statistik keperihal seperti ‘mean’ dilaksanakan mengikut tatacara arahan frequency seperti mana yang terdapat dalam SPSS. Arahan ‘Cross Tab’ digunakan untuk menghasilkan suatu perhubungan antara dua pembolehubah dalam bentuk jadual frekuensi dua hala (two way) dan pelbagai hala (multi-way). Jadual yang terhasil dinamakan jadual crosstabulation. Begitu juga “regression” dilaksanakan bagi melihat hubungan tahap kepuasan bekerja dengan pembolehubah-pembolehubah yang lain. Seperti sedia maklum, sekiranya paras ujian ‘Chi Square’ pada tahap 0.05, maka dapat dikatakan bahawa terdapatnya perbezaan yang signifikan di antara dua pembolehubah yang digunakan. Secara amnya, ujian hipotesis null akan menggunakan kaedah atau prosedur seperti yang ditunjukkan dalam Gambarajah 6 seperti berikut:

Gambarajah 6: Kaedah yang digunakan untuk menguji Hipotesis Null

Hipotesis	Kaedah/Prosedur ujian dan Tujuan
Latarbelakang pemimpin tidak ada kaitan dengan meningkatnya kepuasan bekerja	<p>Kaedah: “One-Sample T Test</p> <p>Tujuan: Prosedur ini digunakan untuk membandingkan nilai mean bagi sesuatu pembolehubah dengan satu nilai yang tertentu yang boleh ditetapkan.</p>
Jenis Latihan tidak ada kaitan dengan kepuasan bekerja.	<p>Kaedah:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Korelasi 2. “Independence Simple T Test”. 3. “One Way ANOVA” <p>Tujuan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Prosedur Korelasi adalah untuk

<p>Sistem Kenaikan Pangkat tidak ada kaitan dengan kepuasan bekerja.</p>	<p>mengukur kekuatan perkaitan (association) di antara dua pembolehubah boleh dikira atau ditentukan.</p>
<p>Kemudahan asas yang disediakan tidak ada kaitan dengan meningkatnya kepuasan bekerja</p>	<p>2. Prosedur 'Independent-Samples T Test' boleh digunakan untuk menguji kewujudan perbezaan antara mean satu pembolehubah bagi dua kumpulan sample yang tidak saling bergantungan.</p>
<p>Rakan sejawat tidak ada kaitan dengan kepuasan bekerja.</p>	<p>Secara statistiknya, hanya pembolehubah "numeric" yang menggunakan skala pengukuran sela (interval) dan nisbah (ratio) sahaja yang boleh dianalisis dengan menggunakan prosedur ini.</p>
<p>Pendapatan dan imbuhan tidak ada kaitan dengan meningkatnya kepuasan bekerja.</p>	<p>3. 'Prosedur One-Way ANOVA' digunakan untuk menghasilkan analisis varians satu-hala untuk satu pembolehubah bersandar berdasarkan satu pembolehubah tidak bersandar yang dinamakan sebagai 'factor'.</p>
<p>Perwatakan peribadi tidak ada kaitan dengan meningkatkannya kepuasan bekerja</p>	<p>Kaedah: Ujian "Big Five Inventory (BFI)" berdasarkan 44 item soalan.</p>
	<p>Tujuan: Mendapatkan personaliti jurulatih yang terlibat dalam mendidik dan melatih anggota sukarela</p>

Kepuasan bekerja tidak akan mempengaruhi kehadiran	Kaedah: Tiada kaedah yang spesifik digunakan kerana kehadiran anggota sukarela dinilai dan diukur dari segi rekod yang ada berserta dengan rekod pembayaran bounty yang diterima oleh anggota sukarela.
----------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Selain dari kaedah/prosedur yang digunakan di atas, beberapa kaedah lain juga digunakan seperti berikut:

- i. **Persamaan Regresi.** Untuk mendapatkan persamaan regresi bagi sesuatu data, data kajian cuba diserasikan dengan model persamaan regresi yang ada seperti model liner, kuadratik dan sebagainya. Model garis lurus sesuai digunakan untuk data kajian yang mempunyai satu pembolehubah bersandar dan satu pembolehubah tidak bersandar manakala model yang lain seperti model liner, kuadratik dan sebagainya sesuai digunakan untuk data kajian yang mempunyai satu pembolehubah bersandar dan beberapa pembolehubah tidak bersandar. Dalam kajian ini melihat sejauh mana Dependent Variable iaitu Kepuasan Bekerja dipengaruhi oleh "Independent Variable" iaitu kepimpinan, kemudahan asas, sistem latihan, rakan sejawat, kenaikan pangkat dan pemberian gaji atau imbuhan.
- ii. "**Reliability**". Secara umumnya, kebolehpercayaan atau 'Reliability' merupakan ukuran keupayaan sesuatu instrument penyelidikan dalam mengukur permasalahan (pembolehubah) kajian secara konsisten setiap kali ia digunakan pada masa, tempat dan sample yang berlainan. Dengan menggunakan prosedur 'Reliability Analysis', ianya boleh mengira pekali kebolehpercayaan dan juga ukuran yang biasa dikaitkan dengan analisis kebolehpercayaan

suatu ujian (atau juga dinamakan sebagai 'scale') 'Reliability Analysis' juga boleh menghasilkan ukuran perkaitan 'relationship' antara item dalam sesuatu 'scale'.