

BAB 3

METODOLOGI KAJIAN

3.1 Pendahuluan

Bab ini akan menerangkan mengenai metodologi yang digunakan dalam kajian, rekabentuk dan populasi, sumber maklumat, kerangka kerja teoritikal dan pengukuran pembolehubah, instrumen kajian, pengumpulan data, kaedah analisis data dan batasan kajian

3.2 Rekabentuk Kajian

Kajian jenis kuantitatif ini akan mengenalpasti pembolehubah-pembolehubah yang signifikan dan mempunyai hubungkait dengan objektif kajian. Kajian juga akan menggunakan kaedah yang bersesuaian serta praktikal seperti analisa korelasi dan regresi (regression) bagi mengenalpasti faktor-faktor yang mempunyai hubungkait dengan tahap kepuasan kerja. Kajian yang akan dijalankan adalah pasukan-pasukan di bawah naungan 3 Divisyen iaitu di unit-unit terletak di Negeri Sembilan, Melaka, Johor dan Pahang seperti 9 dan 10 Skuadron RAJD di Kem Trendak, Melaka, 8 Skuadron RAJD di Kem Mahkota Kluang, Johor dan 4 Skuadron RAJD di Kem Syed Sirajuddin Gemas, Negeri

Sembilan. Responden yang dipilih adalah merangkumi semua peringkat anggota yang sedang berkhidmat di pasukan-pasukan tersebut.

3.3 Populasi

Bilangan populasi bagi kajian ini adalah seramai 700 orang. Bagi mengukur tahap kepuasan kerja ianya akan merangkumi semua peringkat anggota di pasukan. Walau bagaimanapun anggota di peringkat penyelia dan lain-lain pangkat merupakan tulang belakang kepada pelaksanaan tugas serta tanggungjawab di pasukan tersebut. Populasi telah dibahagikan kepada dua kumpulan seperti berikut:

- a. Kumpulan pengurusan yang terdiri dari pegawai-pegawai yang berpangkat Leftenan Muda, Leftenan, Kapten dan Mejar serta anggota lain-lain pangkat iaitu Sarjan (Sjn), Staf Sarjan (SSjn) dan Pegawai Waren (PW).
- b. Peringkat pekerja adalah merangkumi anggota-anggota lain-lain pangkat yang berpangkat Prebet /Craftman/Sapper, Lance Koperal (LKpl) dan Koperal (Kpl).

3.4 Instrumen Kajian

Borang soalselidik yang diedarkan kepada responden mengandungi dua bahagian iaitu bahagian A dan B. Jumlah kesemua soalan yang terkandung di dalam borang soalselidik ialah 85 soalan yang telah di bahagikan mengikut kategori atau bahagian-bahagian tertentu. Setiap soalan telah diberikan skala yang mempunyai nilai 1 hingga 5 (bahagian B) kecuali soalan di bahagian A. Bagi soalan yang berbentuk negatif telah ditukarkan nilainya dengan mengikut skala yang telah dibentuk. Soalan-soalan yang dikemukakan kepada responden adalah berdasarkan “Job Descriptive Index” (JDI) yang dipopulari oleh Smith, Kendall & Hulin (1969). Borang soalselidik yang digunakan dalam kajian ini adalah seperti di **Kembaran A**. Bahagian-bahagian yang terkandung di dalam borang soalselidik adalah seperti berikut:

- a. Bahagian A – Bahagian ini mengandungi lapan soalan dan menumpukan kepada maklumat sosio demografi iaitu umur, kelulusan akademik, penempatan di pasukan, tempoh perkhidmatan, pengalaman bekerja, gaji, status perkahwinan dan pangkat.
- b. Bahagian B – Soalan bahagian ini akan memfokuskan faktor-faktor mengenai tahap kepuasan kerja iaitu JDI. Faktor-faktor yang menjadi asas kepada JDI ialah mengenai pekerjaan sekarang (18 soalan), mengenai rakan sekerja (18 soalan), gaji (8 soalan), peluang kenaikan

pangkat (9 soalan) penyeliaan (18 soalan) dan kepuasan kerja keseluruhan (6 soalan). Pengukuran dibuat dengan menggunakan skor mengikut skala 'Likert'. Setiap soalan akan diberi skor mengikut skala iaitu Amat tidak setuju – 1, Tidak setuju – 2, Setuju – 3, Sangat setuju – 4 dan Amat setuju – 5.

3.5 Sampel Kajian, Kesahihan dan Kebolehpercayaan

Dalam kajian kuantitatif ini, soal selidik dan instrumen adalah alat yang merupakan sumber utama data yang dianalisis untuk menjawab persoalan ataupun hipotesis kajian. Item-item penyelidikan ini menggunakan model instrumen penyelidikan "JDI" yang telah dibentuk oleh Smith (1975) untuk bagi tujuan mengukur tahap kepuasan kerja anggota RAJD. Item-item ini kemudian diuji kesahihan dan kebolehpercayaannya dalam kajian rintis (pilot study) dengan menggunakan sampel yang serupa dengan sampel kajian yang sebenarnya. Set kajian yang dibentuk ini telah diuji dalam satu ujian rintis atau *Pilot Test* ke atas 80 orang responden yang relevan. Skor Coeficient Alpha bagi ujian ini, adalah .844, menepati tahap kesahihan dan kebolehpercayaan bagi instrumen tersebut.

Jadual 3.1: Reliability Statistics Ujian Rintis

Cronbach's Alpha	N of Items
.844	5

Jadual 3.2: Item-Total Statistics Ujian Rintis

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
kerja	136.0125	294.392	.657	.811
rakan	140.5875	213.309	.833	.765
gaji	170.8625	338.120	.705	.815
pangkat	166.5875	379.005	.445	.861
penyeliaan	143.9000	252.623	.770	.777

Kaedah persampelan adalah menggunakan kaedah persampelan keberangkalian. Berasaskan kepada bilangan populasi anggota-anggota RAJD di kawasan 3 Divisyen yang seramai 700 orang. Berdasarkan bilangan tersebut maka kajian telah mengambil sebanyak 240 anggota menjadi responden. Bilangan ini adalah berdasarkan saiz persampelan yang disarankan oleh Krejcie dan Morgan (1970).

3.6 Ujian Kenormalan

Terdapat beberapa cara untuk menguji kenormalan dalam taburan data-data yang diperolehi. Berdasarkan ujian kenormalan yang telah dilakukan dengan menggunakan histogram, *Boxplot*, *Normal Q-Q Plot* dan *Deterended normal Q-Q Plot* seperti di **Kembaran B**, ianya menunjukkan bahawa data-data yang dikutip mempunyai taburan yang normal. Oleh kerana data-data tersebut

adalah normal dan juga mempunyai varians yang serupa, maka data-data ini perlu dianalisis dengan menggunakan satu set ujian parametrik.

3.7 Analisis Inferential

Bagi kajian ini, analisis inferential parametrik yang digunakan adalah seperti berikut:

a. Analisis perhubungan atau korelasi, iaitu Pearson r untuk melihat korelasi yang melibatkan pembolehubah ordinal dengan ordinal seperti di bawah:

- Pekerjaan dengan Kepuasan Kerja.
- Rakan Sekerja dengan Kepuasan Kerja.
- Gaji dengan Kepuasan Kerja.
- Kenaikan Pangkat dengan Kepuasan Kerja.
- Penyeliaan dengan Kepuasan Kerja.

b. Ujian regresi berganda untuk melihat kesan atau pengaruh Pekerjaan, Rakan Sekerja, Gaji, Kenaikan Pangkat dan Penyeliaan ke atas Kepuasan Kerja.

c. T Tests untuk menentukan sama ada terdapat perbezaan di antara taraf perkahwinan (bujang dan kahwin) bagi Pekerjaan, Rakan Sekerja, Gaji, Kenaikan Pangkat, Penyeliaan dan Kepuasan Kerja.

d. Ujian ANOVA (Analysis of Variance) bertujuan membandingkan min dan varians kumpulan-kumpulan terlibat untuk menentukan yang mana berbeza secara signifikan seperti berikut. Dalam kajian ini ANOVA digunakan untuk menentukan sama ada terdapat perbezaan bagi Kepuasan Kerja di kalangan anggota-anggota RAJD bagi setiap kumpulan seperti berikut:

- Diantara 3 kumpulan umur yang berbeza iaitu Kurang 25 tahun, antara 26 hingga 30 tahun dan 31 tahun ke atas.
- Diantara 4 kumpulan kelulusan akademik yang berbeza iaitu SRP/PMR, SPM/STPM, Diploma dan Ijazah/ Sarjana.
- Diantara 5 kumpulan penempatan yang berbeza iaitu Bahagian Tadbir, Trup Medan, Bantuan/Logistik, Jentera/Logi atau Lain-lain.
- Diantara 4 kumpulan tempoh perkhidmatan yang berbeza iaitu kurang 5 tahun, 5 hingga 10 tahun, 11 hingga 18 tahun dan 19 tahun ke atas.
- Diantara 3 kumpulan tempoh pengalaman di pasukan yang berbeza iaitu kurang 5 tahun, 5 hingga 10 tahun dan 11 tahun ke atas.
- Diantara 4 kumpulan gaji yang berbeza iaitu kurang RM1200, RM1,201 hingga RM1,500, RM1,501 hingga RM2,000 dan RM2,001 ke atas.

3.8 Sistem Permarkatan

Set soalan bagi kelima-lima pembolehubah yang digunakan di dalam kajian ini adalah berbentuk skala likert lima pilihan. Responden akan mendapat nilai markat yang sama dengan pilihan jawapan mereka. Jika memilih 1 iaitu sangat tidak bersetuju, mendapat 1 markat, 2 markat jika memilih 2 (tidak bersetuju), 3 markat jika memilih 3 (setuju), 4 markat untuk sangat bersetuju dan 5 markat untuk amat bersetuju. Bagi pembolehubah Kerja yang mempunyai 18 item, markat tertinggi boleh dicapai bagi seorang responden adalah 90 markat dan terendah adalah 18 markat. Markat terendah dan tertinggi bagi Rakan (18 item) adalah 18 dan 90, Gaji (7 item) 7 dan 35, Pangkat (8 item) 8 dan 40, Penyeliaan (17 item) 17 dan 85 dan Kepuasan (6 item) 6 dan 30.

3.9 Kerangka Teoritikal

a. Kerangka teoritikal ini juga akan menunjukkan hubungan pembolehubah-pembolehubah yang diukur iaitu pembolehubah bersandar dengan pembolehubah-pembolehubah bebas. Fokus utama yang menjadi tumpuan kepada kajian adalah tahap kepuasan pekerja yang dipengaruhi oleh pembolehubah-pembolehubah bebas. Melalui analisis pembolehubah bersandar dapat membantu untuk menjawab persoalan-persoalan yang dikemukakan. Kajian ini juga ingin mengetahui hubungan yang signifikan antara pembolehubah bersandar dengan pembolehubah bebas dalam

mengukur tahap kepuasan kerja dan juga mengenalpasti pembolehubah bebas yang manakah paling mempengaruhi pembolehubah bersandar dikalangan anggota RAJD 3 Divisyen.

b. Pembolehubah bersandar adalah kepuasan kerja yang mana akan dipengaruhi oleh pembolehubah-pembolehubah bebas berdasarkan faktor kepuasan kerja mengikut model “JDI” iaitu keadaan kerja, rakan sekerja, gaji, kenaikan pangkat dan penyeliaan.

c. Kajian ini juga akan mengkaji sama ada faktor-faktor demografi menyumbang kepada tahap kepuasan kerja setiap anggota dan faktor manakah yang memberikan tahap kepuasan yang tinggi. Kerangka kerja teoritikal yang digunakan oleh untuk kajian ini adalah seperti berikut :



Rajah 3.1: Kerangka Teoritikah Tahap Kepuasan Kerja

3.10 Hipotesis Kajian

Hipotesis kajian adalah berdasarkan kerangka teoritikah, hipotesis utama yang akan diuji ialah mengenai tahap kepuasan kerja anggota-anggota RAJD 3 Divisyen. Hipotesis-hipotesis adalah seperti berikut:

- a. H1 - Terdapat perkaitan yang signifikan diantara Kepuasan Kerja dengan Pekerjaan Sekarang dikalangan anggota-anggota RAJD.

b. H2 - Terdapat perkaitan yang signifikan diantara Rakan Sekerja dengan Kepuasan Kerja dikalangan anggota-anggota RAJD.

c. H3 - Terdapat perkaitan yang signifikan diantara Gaji dengan Kepuasan Kerja dikalangan anggota-anggota RAJD.

d. H4 - Terdapat perkaitan yang signifikan diantara Peluang Kenaikan Pangkat dengan Kepuasan Kerja dikalangan anggota-anggota RAJD.

e. H5 - Terdapat perkaitan yang signifikan diantara Penyeliaan dengan Kepuasan Kerja dikalangan anggota-anggota RAJD.

f. H6 - Terdapat pengaruh yang signifikan diantara Pekerjaan Sekarang, Rakan Sekerja, Gaji, Peluang Kenaikan Pangkat dan Penyeliaan dengan Kepuasan Kerja dikalangan anggota-anggota RAJD.

Namun faktor-faktor demografi juga akan dikaji samada ianya memberi kesan atau penyumbang kepada tahap kepuasan kerja anggota-anggota RAJD 3 divisyen ini.

3.11 Batasan Kajian

- a. Penyelidikan ini terbatas kepada anggota-anggota dan pegawai RAJD yang sedang berkhidmat di pasukan RAJD di bawah naungan 3 Divisyen tetapi tidak tertakluk kepada anggota atau pegawai yang sedang menjalani kursus dan terlibat dengan penugasan di luar daripada kawasan 3 Divisyen.
- b. Penyelidikan ini tidak meliputi anggota atau pegawai yang ditumpangkan ke pasukan untuk sesuatu maksud tertentu dalam jangka waktu yang khusus.
- c. Tumpuan kajian ini adalah untuk mengetahui faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan sejauh manakah tahap kepuasan kerja anggota RAJD di pasukan-pasukan tersebut. Hasil kajian ini adalah tertakluk kepada kefahaman dan keikhlasan responden menjawab soal selidik yang telah disediakan.
- d. Limitasi atau batasan mungkin berlaku dalam memperolehi maklumat sekunder dimana kebenaran khusus atau sekatan dalam mendapatkannya daripada pasukan tersebut atas faktor keselamatan dan sebagainya.

3.12 Kesimpulan

Secara keseluruhan bab ini menerangkan bagaimana proses kajian dilaksanakan. Bab ini juga memberikan hasil keputusan ujian rintis seperti kesahihan, kebolehpercayaan dan kenormalan. Secara tidak langsung melayakkan data-data yang diperolehi untuk menjalani proses seterusnya. Keputusan atau dapatan akan diterangkan dalam bab yang seterusnya.