

BAB 5

RUMUSAN DAN CADANGAN

5.1 Pendahuluan

Kajian terhadap tahap kepuasan kerja adalah berdasarkan kepada 'Job Descriptive Index' (JDI) dan pengukurannya dalam bentuk kuantitatif. Ujian beberapa pembolehubah-pembolehubah bebas bagi mengenalpasti samada terdapat hubungan yang signifikan dan mempengaruhi tahap kepuasan kerja. Bab ini akan mengimbas kembali objektif kajian, membuat kesimpulan atau rumusan, mengemukakan cadangan dan mengemukakan cadangan-cadangan untuk kajian akan datang.

5.2 Imbas Kembali Objektif Kajian

- a. Kajian ini bertujuan mengenalpasti tahap kepuasan kerja dikalangan anggota-anggota RAJD yang berkhidmat di bawah naungan 3 Divisyen. Kajian juga ditumpukan dalam mengenalpasti pembolehubah-pembolehubah yang mempengaruhi tahap kepuasan kerja. Pendekatan yang digunakan untuk mengenalpasti dan menguji pembolehubah-pembolehubah berdasarkan sorotan kajian yang terdahulu. Diimbas

kembali objektif kajian yang hendak dicapai dalam kajian ini adalah seperti berikut:

- Mengenalpasti perkaitan yang signifikan diantara Pekerjaan Sekarang dengan Kepuasan Kerja dikalangan anggota-anggota RAJD.
- Mengenalpasti perkaitan yang signifikan diantara Rakan Sekerja dengan Kepuasan Kerja dikalangan anggota-anggota RAJD.
- Mengenalpasti perkaitan yang signifikan diantara Gaji dengan Kepuasan Kerja dikalangan anggota-anggota RAJD.
- Mengenalpasti perkaitan yang signifikan diantara Peluang Kenaikan Pangkat dengan Kepuasan Kerja dikalangan anggota-anggota RAJD.
- Mengenalpasti perkaitan yang signifikan di antara Penyeliaan dengan Kepuasan Kerja dikalangan anggota-anggota RAJD.

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

b. Data-data yang diterima telah dianalisis dengan menggunakan 'Statistical Packages for Social Science' (SPSS). Responden yang telah memberikan maklumbalas dengan mengembalikan borang soal selidik adalah seramai 240 orang dan mereka telah dikategorikan kepada dua bahagian iaitu pengurusan dan sokongan.

5.3 Rumusan Kajian

5.3.1 Hubungkait Kepuasan Kerja dengan Keadaan Kerja

Korelasi diantara Pekerjaan Sekarang dan Kepuasan Kerja adalah signifikan ($r=.537$; $p<.05$). Keputusan korelasi menunjukkan bahawa terdapat satu hubungan yang signifikan positif diantara kedua pembolehubah iaitu skor pekerjaan yang tinggi adalah berkaitan dengan skor kepuasan kerja yang tinggi. Melalui ujian korelasi membuktikan berjaya menyokong H1 - Terdapat perkaitan yang signifikan diantara Kepuasan Kerja dengan Pekerjaan Sekarang dikalangan anggota-anggota RAJD.

5.3.2 Hubungkait Kepuasan Kerja dengan Rakan Sekerja

Korelasi diantara Rakan Sekerja dan Kepuasan Kerja, adalah signifikan ($r=.555$; $p<.05$). Keputusan korelasi menunjukkan bahawa terdapat satu hubungan yang signifikan positif diantara kedua pembolehubah. Hasil ujian korelasi menunjukkan berjaya menyokong H2 - Terdapat perkaitan yang signifikan diantara Rakan Sekerja dengan Kepuasan Kerja dikalangan anggota-anggota RAJD.

5.3.3 Hubungkait Kepuasan Kerja dengan Gaji

Korelasi diantara Kenaikan Gaji dan Kepuasan Kerja adalah signifikan ($r=.519$; $p<.05$). Keputusan korelasi menunjukkan bahawa terdapat satu hubungan yang signifikan positif diantara kedua pembolehubah. Korelasi menunjukkan berjaya menyokong H3 - Terdapat perkaitan yang signifikan diantara Gaji dengan Kepuasan Kerja dikalangan anggota-anggota RAJD.

5.3.4 Hubungkait Kepuasan Kerja dengan Kenaikan Pangkat

Korelasi diantara Peluang Kenaikan Pangkat dan Kepuasan Kerja adalah signifikan ($r=.387$; $p<.05$). Keputusan korelasi menunjukkan bahawa terdapat satu hubungan yang signifikan positif diantara kedua pembolehubah. Korelasi menunjukkan berjaya menyokong H4 - Terdapat perkaitan yang signifikan

diantara Peluang Kenaikan Pangkat dengan Kepuasan Kerja dikalangan anggota-anggota RAJD.

5.3.5 Hubungkait Kepuasan Kerja dengan Penyeliaan

Ujian korelasi diantara Penyeliaan dan Kepuasan Kerja adalah signifikan ($r=.531$; $p<.05$). Keputusan korelasi menunjukkan bahawa terdapat satu hubungan yang signifikan positif diantara kedua pembolehubah iaitu skor penyeliaan yang tinggi adalah berkaitan dengan skor kepuasan kerja yang tinggi. Ujian korelasi telah berjaya menyokong H5 - Terdapat perkaitan yang signifikan diantara Penyeliaan dengan Kepuasan Kerja dikalangan anggota-anggota RAJD.

5.3.6 Tahap Kepuasan Kerja

Hasil ujian yang dilaksanakan didapati dalam beberapa analisis boleh dirumuskan bahawa kelima-lima pembolehubah bebas iaitu Kerja, Rakan, Gaji, Pangkat dan Penyeliaan secara bersama menyumbang kepada kepuasan kerja anggota RAJD. Kesimpulan secara menyeluruh terhadap tahap kepuasan kerja dan faktor yang mempunyai hubungkait dengannya berada pada tahap SEDERHANA TINGGI.

Pemeriksaan ke atas nilai t , menunjukkan bahawa tiga pembolehubah, iaitu Kerja, Gaji dan Penyeliaan menyumbangkan kepada Kepuasan. Ketiga-tiga

pembolehubah tersebut adalah berkait secara positif dan signifikan dengan pembolehubah bersandar iaitu Kepuasan Kerja. Manakala dua pembolehubah lagi, iaitu Rakan dan Pangkat adalah tidak berkait secara signifikan dengan pembolehubah bersandar. Pekali regresi Kerja adalah paling tinggi, iaitu .141. Nilai Beta menunjukkan bahawa pekali korelasi bagi Kerja adalah yang paling tinggi dan Rakan yang paling rendah.

5.3.7 Hubungkait Kepuasan Kerja dengan Faktor Demografi

Perbandingan Ujian – t bagi pembolehubah Pekerjaan menunjukkan bahawa tiada perbezaan yang signifikan diantara Pekerjaan anggota bujang dan kahwin terhadap kepuasan kerja. Bagi Rakan Sekerja, anggota bujang mempunyai persepsi Rakan Sekerja lebih tinggi secara signifikan berbanding anggota berkahwin. Anggota berkahwin pula mempunyai persepsi Gaji lebih tinggi secara signifikan berbanding anggota bujang. Manakala tiada perbezaan yang signifikan diantara Kenaikan Pangkat anggota bujang dan kahwin. Pembolehubah Penyeliaan menunjukkan terdapatnya perbezaan yang signifikan diantara Penyeliaan anggota bujang dan kahwin. Anggota berkahwin mempunyai persepsi Penyeliaan lebih tinggi secara signifikan berbanding anggota bujang. Secara keseluruhannya anggota berkahwin mempunyai persepsi Kepuasan Kerja lebih tinggi secara signifikan berbanding anggota bujang

Ujian ANOVA mendapati bahawa terdapat perbezaan yang signifikan dalam Kepuasan Kerja diantara kumpulan umur yang berbeza. Ujian Scheffe menunjukkan bahawa anggota-anggota RAJD dari kumpulan umur 31 tahun ke atas mempunyai ciri Kepuasan Kerja yang lebih tinggi secara signifikan berbanding dengan kumpulan lain. Kumpulan dari penempatan bahagian Bantuan/Logistik mempunyai ciri Kepuasan Kerja yang lebih tinggi secara signifikan dari anggota dalam kumpulan penempatan lain.

Tempoh perkhidmatan anggota-anggota RAJD dari kumpulan tempoh perkhidmatan 11 hingga 18 tahun mempunyai ciri Kepuasan Kerja yang lebih tinggi secara signifikan dari anggota dalam kumpulan tempoh perkhidmatan lain. Manakala anggota yang telah berkhidmat melebihi 11 tahun ke atas mempunyai ciri Kepuasan Kerja yang lebih tinggi secara signifikan dari anggota dalam kumpulan tempoh pengalaman di pasukan lain. Ini menunjukkan bahawa anggota-anggota RAJD dari kumpulan tempoh pengalaman di pasukan 11 tahun ke atas mempunyai persepsi positif dari segi Kepuasan Kerja berbanding anggota dari kumpulan tempoh pengalaman yang lain. Ujian Scheffe menunjukkan bahawa anggota-anggota RAJD dari kumpulan gaji RM2001 ke atas mempunyai ciri Kepuasan Kerja yang lebih tinggi secara signifikan dari anggota dalam kumpulan gaji lain dan anggota-anggota RAJD dari kumpulan pangkat PTTR mempunyai ciri Kepuasan Kerja yang lebih tinggi secara signifikan berbanding dari anggota dalam kumpulan pangkat yang lain.

5.4 Kesimpulan

Tahap kepuasan kerja adalah sentiasa dipengaruhi faktor-faktor sekeliling. Pengukuran tahap kerja perlu dipantau dengan membuat kajian secara berterusan bagi mendapatkan tahap kepuasan di tahap yang tinggi. Jika organisasi berjaya meningkatkan tahap kepuasan kerja maka masalah 'absenteism', disiplin dan kadar anggota yang meninggalkan perkhidmatan dapat dikawal dengan lebih sistematik. Adalah jelas kajian ini menunjukkan bahawa faktor-faktor kepuasan kerja seperti pekerjaan itu sendiri, rakan sekerja, gaji, kenaikan pangkat dan penyeliaan memberi sumbangan atau mempengaruhi tahap kepuasan kerja anggota RAJD. Faktor-faktor atau pembolehubah kerja, gaji dan penyeliaan adalah faktor utama penyumbang kepada tahap kepuasan kerja anggota-anggota RAJD. Manakala dua lagi faktor yang dikaji iaitu rakan sekerja dan kenaikan pangkat tidak memberikan signifikan atau kesan yang besar terhadap kepuasan kerja mereka. Berdasarkan kajian yang lepas, nyata bahawa faktot-faktor yang dikaji ini boleh digunapakai untuk anggota RAJD walaupun kerjaya ini amat berbeza jika dibandingkan dengan kerjaya di bidang yang lain.

5.5 Cadangan

Seperti yang dinyatakan di atas pembolehubah-pembolehubah yang dikaji mempengaruhi kepuasan kerja secara keseluruhan. Namun didapati bahawa

rakan sekerja dan kenaikan pangkat adalah faktor yang terkecil. Adalah dicadangkan agar pihak pengurusan pasukan atau pihak pengurusan yang lebih tinggi seperti Markas RAJD 3 Divisyen atau Jabatanarah RAJD peka terhadap faktor-faktor yang penyumbang yang utama terhadap kepuasan kerja anggota-anggota RAJD. Jika faktor-faktor ini dipandang remeh atau tidak diberi perhatian nescaya kepuasan kerja anggota akan terjejas dan secara tidak langsung akan menjejaskan prestasi malah mungkin di tahap yang kritikal boleh menjejaskan imej RAJD, Tentera Darat mahupun ATM sendiri. Pada masa yang sama faktor rakan sekerja dan kenaikan pangkat, tidak diabaikan walaupun ianya hanya penyumbang yang kecil terhadap kepuasan kerja anggota-anggota RAJD.

5.6 Cadangan Untuk Kajian Akan Datang

Banyak kajian telah dilaksanakan berkaitan dengan kepuasan kerja samada di dalam mahupun di luar nagara. Model yang digunakan iaitu JDI ternyata boleh digunakan untuk menguji tahap kepuasan kerja kepada anggota RAJD. Namun masih lagi terdapat faktor-faktor lain yang menyumbang kepada kepuasan kerja ini. Untuk kajian akan datang adalah dicadangkan agar faktor-faktor seperti kemudahan asas seperti kuarters perumahan, kemudahan kredit dari Koperasi Tentera atau Lembaga Tabung Angkatan Tentera, keselamatan keluarga ,kebajikan anggota dan lain-lain lagi dapat dikaji.

5.7 Penutup

Secara keseluruhannya, kajian tahap kepuasan kerja dapat membantu organisasi menggunakannya sebagai rujukan dalam meningkatkan tahap kepuasan kerja terutamanya bahagian pengurusan Markas Rejimen Askar Jurutera DiRaja 3 Divisyen untuk merancang sebarang perubahan. Segala dapatan-dapatan kajian, rumusan, analisis serta cadangan yang dikemukakan boleh dimanfaatkan oleh pengurusan tertinggi di Jabatanarah Rejimen Askar Jurutera DiRaja untuk membuat perancangan yang sewajarnya.