

TAHAP KEPUASAN KERJA DAN KECENDERUNGAN BERTUKAR KERJA  
DI KALANGAN STAF BUKAN AKADEMIK : SATU KAJIAN KES DI KOLEJ  
UNIVERSITI TEKNOLOGI TUN HUSSEIN ONN

NORRIZAH BINTI ABDUL WAHAB

KOLEJ UNIVERSITI TEKNOLOGI TUN HUSSEIN ONN

PERPUSTAKAAN KUITTHO



\*30000001849441\*

G/198265

KOLEJ UNIVERSITI TEKNOLOGI TUN HUSSEIN ONN

BORANG PENGESAHAN STATUS KAJIAN KES ♦

JUDUL: TAHAP KEPUASAN KERJA DAN KECENDERUNGAN BERTUKAR KERJA STAF BUKAN AKADEMIK : SATU KAJIAN KES DI KOLEJ UNIVERSITI TEKNOLOGI TUN HUSSEIN ONN

SESI PENGAJIAN : 2000/2001

Saya **NORRIZAH BINTI ABDUL WAHAB**  
Mengaku membenarkan tesis (PSM/Sarjana/Doktor Falsafah)\* ini disimpan di Perpustakaan Kolej Universiti Teknologi Tun Hussein Onn dengan syarat-syarat kegunaan seperti berikut:

1. Kajian kes adalah hak milik Kolej Universiti Teknologi Tun Hussein Onn
2. Perpustakaan Kolej Universiti Teknologi Tun Hussein Onn dibenarkan membuat salinan untuk tujuan pengajian sahaja.
3. Perpustakaan dibenarkan membuat salinan kajian kes ini sebagai bahan pertukaran antara institusi pengajian tinggi.
4. \*\* Sila tandakan (✓)

SULIT

(Mengandungi maklumat yang berdarjah keselamatan atau kepentingan Malaysia seperti yang termaktub di dalam AKTA RAHSIA RASMI 1972)

TERHAD

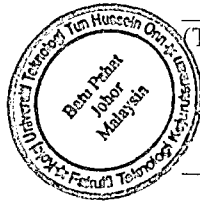
(Mengandungi maklumat TERHAD yang telah ditentukan oleh organisasi/badan di mana penyelidikan dijalankan)

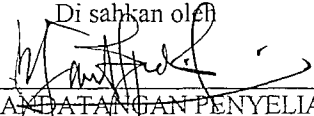
TIDAK TERHAD

  
(TANDATANGAN PENULIS)

Alamat Tetap :  
C-228 Jengka 7  
26410 Bandar Jengka  
Pahang Darul Makmur

Tarikh 07 SEPTEMBER 2001



Di sahkan oleh  
  
(TANDATANGAN PENYELIA)

**KAMAROLZAMAN B. HJ. MOHD. JIDI**  
Pensyarah DS 2

Kolej Universiti Teknologi Tun Hussein Onn  
Jabatan Pendidikan dan Kemanusiaan,  
Beg Berkunci 101, 86400 Batu Pahat, Johor

Tarikh Beg Berkunci 101, 86400 Batu Pahat, Johor

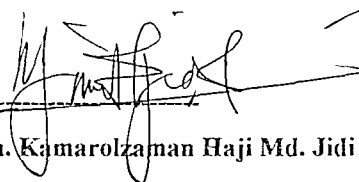
- CATATAN : \*
- \* Potong mana tidak berkenaan
  - \*\* Jika kajian kes ini SULIT atau Terhad, sila lampirkan serta daripada pihak berkuasa/organisasi berkenaan dengan menyatakan sekali sebab dan tempoh kajian kes ini perlu dikelaskan sebagai SULIT dan TERHAD
  - ♦ Tesis dimaksudkan sebagai tesis bagi Ijazah Doktor Falsafah dan Sarjana secara penyelidikan, atau disertasi bagi pengajian secara kerja kursus dan penyelidikan atau Laporan Projek Sarjana Muda (PSM)

“Saya akui bahawa saya telah membaca karya ini dan pada pandangan saya karya ini adalah memadai dari segi skop dan kualiti untuk tujuan penganugerahan ijazah Sarjana Pendidikan (Teknikal)

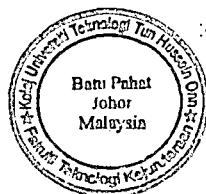
Tandatangan

Nama Penyelia

Tarikh



KAMAROLZAMAN B. IB. M. OUD. JIDI  
Pensyarah DS 2  
Institut Teknologi Tun Hussein Onn  
Jabatan Pendidikan dan Kemajuan  
Beg Berkunci 101, 86400 Parit Raja,  
Batu Pahat, Johor



TAHAP KEPUASAN KERJA DAN KECENDERUNGAN BERTUKAR KERJA DI  
KALANGAN STAF BUKAN AKADEMIK: SATU KAJIAN KES DI KOLEJ  
UNIVERSITI TEKNOLOGI TUN HUSSEIN ONN


**NORRIZAH BINTI ABDUL WAHAB**

Disertasi ini dikemukakan  
sebagai memenuhi sebahagian daripada syarat  
penganugerahan ijazah Sarjana Pendidikan Teknikal

Jabatan Pendidikan Teknik dan Vokasional  
Fakulti Teknologi Kejuruteraan  
Kolej Universiti Teknologi Tun Hussein Onn

SEPTEMBER, 2001

“ Saya akui karya ini adalah hasil kerja saya sendiri kecuali nukilan dan ringkasan yang tiap-tiap satunya telah saya jelaskan sumbernya.”

Tandatangan :  \_\_\_\_\_

Nama Penulis : **Norriah Binti Abdul Wahab**

Tarikh : 27 SEPTEMBER 2001

*Buat ayahanda Haji Abdul Wahab dan bonda Pn. Somi yang tersayang,  
keluarga, Azmir Mohd Kassim dan sahabat handai semua.  
Terima kasih di atas sokongan dan dorongan kalian.*

## PENGHARGAAN

Alhamdulillah, segala puji bagi ALLAH S.W.T yang Maha Pengasih, Pemurah lagi Penyayang . Selawat dan salam ke atas Junjungan Besar Rasulullah s.a.w. Dipanjatkan rasa penuh kesyukuran kerana dengan izin dan limpah kurnia Nya maka terhasillah kertas kajian ini.

Penulis ingin merakamkan penghargaan yang ikhlas dan ucapan terima kasih yang tidak terhingga kepada penyelia kajian kes, En Kamarolzaman Haji Md. Jidi di atas segala tunjuk ajar, bimbingan, nasihat , galakan , serta teguran yang membina sepanjang menyiapkan kajian ini. Tanpa bimbingan yang konsisten daripada beliau mustahil kajian ini dapat dihasilkan sebegini rupa.

Sekalung budi dan penghargaan juga ditujukan kepada penilai En Amir Bin Ghazalli yang telah memberikan saranan , cadangan dan nasihat dalam membantu meningkatkan kualiti kertas kajian ini.

Rakaman penghargaan ini juga ditujukan untuk para responden yang telah sudi menjawab borang soal selidik dengan ikhlas dan bersungguh-sungguh, juga kepada rakan yang terbabit semasa proses mengedarkan borang selidik terutama kepada Pn Johanisah dan En Azlan.

Tidak dilupakan juga kepada semua rakan seperjuangan yang sentiasa memberikan galakan , sokongan, bantuan serta dorongan dalam menempuh segala cabaran. Akhir kata, semoga segala usaha dan bakti yang telah dicurahkan diterima dan diberkati oleh ALLAH S.W.T .

Terima Kasih dan Wassalam.



## ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengkaji tahap kepuasan kerja dan kecenderungan bertukar kerja di kalangan staf bukan akademik Kolej Universiti Teknologi Tun Hussein Onn. Kajian ini turut melihat perbezaan kedua-dua pembolehubah bersandar ini mengikut faktor jantina dan kategori jawatan serta perkaitan di antara kepuasan kerja dengan kecenderungan bertukar kerja. Kajian kes ini melibatkan 105 orang responden iaitu 100 % daripada sampel yang terdiri daripada staf berjawatan juruteknik, pembantu makmal dan pegawai pentadbiran. Instrumen yang digunakan ialah borang soal selidik dan analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS (Statistical Package for the Social Science). Analisis keseluruhan sampel menunjukkan bahawa tahap kepuasan kerja dan kecenderungan bertukar kerja berada pada tahap sederhana. Dari segi kepuasan kerja bertukar kerja mengikut jantina dan jawatan, didapati bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan diantara jantina dan jawatan. Manakala bagi kecenderungan bertukar kerja mengikut jantina dan jawatan hasil kajian mendapati bahawa terdapat perbezaan yang signifikan diantara jantina dan jawatan. Analisis korelasi Pearson menunjukkan hubungan positif yang rendah di antara kepuasan kerja dengan kecenderungan bertukar kerja. Ini menunjukkan bahawa kepuasan kerja bukan menjadi faktor yang utama untuk kecenderungan seseorang bertukar kerja.

## ABSTRACT

The purpose of this study is to identify the level of job satisfaction and the inclination of job transfer among non-academic staff in Kolej Universiti Teknologi Tun Hussein Onn. This study also makes cognizance of both these variables according to the factors of gender and categories of job rankings and the relationship between job satisfaction and the inclination of job transfer. 105 non-academic staff holding the positions of technicians, laboratory assistants and management staff which is 100 % of the sampel, were the respondents in this study. Questionnaires were distributed among the samples and the Statistical Package for the Social Science (SPSS) was used to analyze the data. The overall analysis showed that level of job satisfaction and the inclination of job transfer were at a moderate level. In terms of job satisfaction according to the gender and categories of job ranking, showed that there were no significant differences between gender and categories of job ranking. While, in terms of the inclination of job transfer according to the gender and categories of job ranking, showed that there were significant differences between gender and categories of job ranking. Pearson Correlation Analysis indicated a low positive relationship between job satisfaction and the inclination of job transfer. This shows that the job satisfaction is not the main factors of the inclination of job transfer.

**KANDUNGAN**

<b>PERKARA</b>	<b>MUKA SURAT</b>
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGAKUAN	ii
HALAMAN DEDIKASI	iii
HALAMAN PENGHARGAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
SENARAI KANDUNGAN	vii
SENARAI JADUAL	xi
SENARAI RAJAH	xiii
SENARAI LAMPIRAN	xiv
<b>BAB 1</b>	<b>PENGENALAN</b>
1.0	Pengenalan 1
1.1	Latar Belakang Masalah 2
1.2	Pernyataan Masalah 4
1.3	Soalan Kajian 4
1.4	Objektif Kajian 5
1.5	Kepentingan Kajian 6
1.6	Skop Kajian 7
1.7	Definisi Istilah 7

**BAB 2        SOROTAN PENULISAN**

2.0	Pengenalan	9
2.1	Kebaikan Fenomena Bertukar kerja kepada Institusi	9
2.2	Keburukan Fenomena Bertukar Kerja Kepada Institusi	10
2.3	Konsep Kepuasan Kerja	
2.4	Konsep Kecenderungan bertukar kerja	15
2.5	Konsep nilai dan pencapaian individu	18
2.6	Perkaitan kepuasan kerja dengan kecenderungan bertukar kerja	19
2.7	Model peralihan kerja	21

**BAB 3        METADOLOGI KAJIAN**

3.0	Pengenalan	25
3.1	Metodologi Penyelidikan	25
3.2	Populasi dan Sampel Kajian	27
	3.2.1 Populasi	
	3.2.2 Sampel	
3.3	Instrumentasi	28
3.4	Kaedah Analisis Data	30
3.5	Kesahan dan Kebolehpercayaan Alat	32
3.6	Batasan Kajian	33
3.7	Andaian	33

**BAB 4 ANALISIS DATA DAN HASIL DAPATAN**

4.0	Pengenalan	34
4.1	Latar Belakang Responden	35
4.1.1	Jantina Responden	
4.1.2	Jawatan Responden	
4.1.3	Jantina Responden Mengikut Jawatan	
4.2	Analisis Min dan Sisihan Piawai Terhadap Kepuasan Kerja dan Kecenderungan Bertukar Kerja	39
4.2.1	Tahap Kepuasan Kerja	42
4.2.2	Tahap Kecenderungan Bertukar Kerja	42
4.2.3	Perbezaan Kepuasan Kerja Mengikut Jantina dan Jawatan	43
4.2.4	Perbezaan Kecenderungan Bertukar Kerja Mengikut Jantina dan Jawatan	47
4.2.5	Perkaitan Antara Kepuasan Kerja dengan Kecenderungan Bertukar Kerja	51
4.3	Analisis Pandangan Responden	53

**BAB 5 KESIMPULAN DAN CADANGAN**

5.0	Pendahuluan	55
5.1	Perbincangan dan Rumusan	55
5.1.1	Tahap Kepuasan Kerja	56
5.1.2	Tahap Kecenderungan Bertukar Kerja	57
5.1.3	Perbezaan Kepuasan Kerja Mengikut Jantina dan Jawatan	58
5.1.4	Perbezaan Kecenderungan Bertukar Kerja Mengikut Jantina dan Jawatan	58
5.1.5	Perkaitan Antara Kepuasan Kerja dengan Kecenderungan Bertukar Kerja	60

5.2	Cadangan	61
5.3	Cadangan Kajian Lanjutan	62
5.4	Kesimpulan	63
BIBLIOGRAFI		64
LAMPIRAN		
A	Borang Soal Selidik	69
B	Analisis Data SPSS	78

### SENARAI JADUAL

NO. JADUAL	TAJUK	MUKA SURAT
3.1	Jadual Penentuan Angkubah Bebas dan Angkubah Bersandar	26
3.2	Jadual Jumlah Soalan Mengikut Bahagian	29
3.3 :	Jadual Kategori Jawapan Mengikut Indeks Kepuasan Kerja	30
3.4 :	Jadual Kategori Jawapan Mengikut Indeks Kecenderungan Bertukar Kerja	30
3.5	Jadual Penentuan Analisis Yang Digunakan	31
4.1:	Taburan Responden Mengikut Jantina	36
4.2 :	Taburan Responden Mengikut Jawatan.	37
4.3:	Taburan Jantina Mengikut Jawatan	38
4.4:	Min dan Sisihan Piawai bagi Setiap Item Terhadap Kepuasan Kerja	39
4.5:	Min dan Sisihan Piawai bagi Setiap Item Terhadap Kecenderungan Bertukar Kerja	40
4.6 :	Ujian t bagi Kepuasan Kerja Mengikut Jantina	44
4.7 :	Deskriptif Bagi Kepuasan Kerja Mengikut Jawatan	45
4.8 :	ANOVA Bagi Kepuasan Kerja Mengikut Jawatan	46

<b>NO. JADUAL</b>	<b>TAJUK</b>	<b>MUKA SURAT</b>
4.9 :	Ujian t bagi Kecenderungan Bertukar Kerja Mengikut Jantina	48
4.10	Deskriptif Bagi Kepuasan Kerja Mengikut Jawatan	49
4.11	ANOVA Bagi Kepuasan Kerja Mengikut Jawatan	50
4.12	Kekuatan Hubungan Antara Pembolehubah	52
4.13	Pekali Korelasi Bagi Perkaitan Antara Kepuasan Kerja dengan Kecenderungan Bertukar Kerja	52



**SENARAI RAJAH**

<b>NO.RAJAH</b>	<b>TAJUK</b>	<b>MUKA SURAT</b>
2.1	Model Peralihan Kerja Mobley	23
3.1	Kerangka Konseptual Kajian	27
4.1	Graf Taburan Jantina Responden	36
4.2	Graf Taburan Jawatan Responden	37
4.3	Graf Taburan Jantina Mengikut Jawatan	38

SENARAI LAMPIRAN

LAMPIRAN	TAJUK	MUKA SURAT
A	Borang Soal Selidik	69

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.0 Pengenalan**

Malaysia merupakan sebuah negara yang membangun selari dengan perkembangan arus teknologi. Dalam usaha untuk menempuh era pembangunan teknologi yang pesat, pelbagai institusi pendidikan telah dibangunkan, daripada peringkat rendah, peringkat menengah hinggalah ke peringkat pengajian tinggi. Dengan itu setiap sudut kawasan di negara ini telah dibangunkan dengan institusi pendidikan, dengan matlamat negara ini akan terus maju dan mencapai tahap pendidikan yang lebih mantap. Pembangunan pendidikan juga merupakan salah satu faktor yang dapat membantu peningkatan pertumbuhan ekonomi negara dalam merealisasikan matlamat wawasan 2020.

Usaha pembangunan ini memerlukan tenaga kerja yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap kerjanya. Keperluan tenaga kerja yang cemerlang amat dititikberatkan bagi membantu institusi melahirkan graduan yang berpotensi tinggi dalam kemajuan negara. Oleh itu, selain daripada staf akademik, staf bukan akademik juga memainkan peranan penting dalam membantu meningkatkan taraf sesebuah institusi. Oleh yang demikian, sesebuah institusi perlu menjaga kebajikan staf bukan akademik dan menganggap mereka sebahagian daripada ahli keluarga dalam sebuah institusi.

Pertumbuhan dalam sistem pendidikan pada masa kini, telah memberi banyak peluang pekerjaan kepada rakyat di negara kita. Jika kita lihat, keperluan staf akademik dan staf bukan akademik di sesebuah institusi pendidikan sentiasa berkurangan. Boleh dikatakan setiap tahun banyak kekosongan jawatan yang ditawarkan. Ini kemungkinan disebabkan oleh faktor pertambahan pelajar, pertambahan kursus-kursus baru, pertambahan peralatan dan sebagainya. Kesemua faktor ini menyebabkan perlunya pertambahan bilangan staf akademik dan juga staf bukan akademik untuk memantapkan kerja-kerja bagi melahirkan graduan yang berpotensi serta berkualiti.

## **1.1 Latarbelakang Masalah**

Sudah lapan tahun Institut Teknologi Tun Hussein Onn ditubuhkan. Daripada institut sehingga mendapat pengiktirafan sebagai kolej universiti. Ini bermakna Kolej Universiti Teknologi Tun Hussein Onn sudah patut bersaing selari dengan universiti-universiti kerajaan yang ada di negara kita. Secara tidak langsung dengan tertubuhnya Kolej Universiti Teknologi Tun Hussein Onn telah memberikan sumbangan yang besar dari segi pengambilan dan penggunaan tenaga kerja serta mengurangkan kadar

pengangguran. Pengurangan kadar pengangguran ini juga telah memberi peluang kepada peningkatan dan kestabilan ekonomi negara.

Dengan pengiktirafan dan perkembangan KUiTHHO, menyebabkan kadar keperluan tenaga kerja semakin meningkat. Dengan pertambahan tenaga kerja menyebabkan majikan kurang memberikan perhatian kepada sesetengah pihak, yang penting prestasi pelajar yang dikeluarkan cemerlang. Pekerja selalunya hanya bercakap di belakang sekiranya ada perkara yang tidak puas hati atau hanya berkongsi dengan rakan sekerja tanpa meluahkan kepada pihak atasan. Perkara ini menggiatkan lagi fenomena “job jumping” di kalangan para pekerja. Masalah yang timbul sekarang ialah pekerja tidak menyuarkan kepuasan hati mereka kepada pihak yang bertanggungjawab.

Dalam kajian yang dilakukan oleh Marsh dan Mannari (1977), Mobley et al. (1978), Newman (1974), serta Waters and Roach (1973), menyatakan bahawa kepuasan kerja dan kecenderungan bertukar kerja biasanya mempunyai perkaitan antara satu sama lain. Perkaitan yang wujud biasanya berbentuk negatif di mana kepuasan kerja yang tinggi akan menyebabkan kecenderungan bertukar kerja yang rendah, sementara kepuasan kerja yang rendah menyebabkan kecenderungan bertukar kerja yang tinggi.

Manakala kajian yang dilakukan mengenai kepuasan kerja bagi empat jenis jawatan di Universiti Kebangsaan Malaysia iaitu pensyarah, pegawai tadbir, kerani dan buruh mendapati bahawa terdapat perbezaan kepuasan kerja mengikut jantina dan jawatan. Lebih ramai pensyarah dan pegawai tadbir mendapat kepuasan kerja berbanding juruteknik, pekerja kerani dan buruh. Sementara bagi jantina pula, lebih ramai pekerja lelaki mendapat kepuasan kerja berbanding pekerja wanita pada aras  $p < 0.05$ , Siti Zaleha (1979). Faktor-faktor penentu kepuasan kerja juga berbeza mengikut umur, jantina, taraf pelajaran serta jenis dan taraf pekerjaan (Ariffin, 1976).

Oleh itu, apabila timbulnya faktor-faktor seperti ketidakpuasan kerja walaupun dengan alasan yang remeh, pekerja dengan mudah berkecenderungan untuk bertukar kerja tanpa berfikir panjang.

## **1.2 Pernyataan Masalah**

Masalah yang dilihat dalam kajian ini ialah fenomena bertukar kerja yang berlaku di kalangan staf bukan akademik Kolej Universiti Teknologi Tun Hussein Onn.

Oleh itu, pengkaji telah mengkaji tahap kepuasan kerja staf bukan akademik dan perkaitannya dengan kecenderungan bertukar kerja. Sekiranya kepuasan kerja tidak menjadi faktor utama mesti terdapat faktor lain yang boleh dikenalpasti.

Oleh itu, pengkaji telah mengkaji tahap kepuasan kerja dan kecenderungan bertukar kerja di kalangan staf bukan akademik Kolej Universiti Teknologi Tun Hussein Onn ?.

## **1.3 Soalan Kajian**

Kajian dan tinjauan ini adalah untuk mendapatkan jawapan beberapa soalan seperti di bawah:

- i) Menenalpasti tahap kepuasan kerja staf bukan akademik Kolej Universiti Teknologi Tun Hussein Onn ?
- ii) Menenalpasti ada atau tiada kecenderungan bertukar kerja di kalangan staf bukan akademik Kolej Universiti Teknologi Tun Hussein Onn ?
- iii) Melihat adakah terdapat perbezaan kepuasan kerja mengikut jantina dan jawatan ?
- iv) Melihat adakah terdapat perbezaan kecenderungan bertukar kerja mengikut jantina dan jawatan ?
- v) Melihat perkaitan antara kepuasan kerja dengan kecenderungan bertukar kerja di kalangan staf bukan akademik Kolej Universiti Teknologi Tun Hussein Onn ?

#### **1.4 Objektif Kajian**

##### **Objektif umum**

Secara umumnya, kajian ini bertujuan untuk menenalpasti tahap kepuasan kerja dan kecenderungan bertukar kerja di kalangan staf bukan akademik Kolej Universiti Teknologi Tun Hussein Onn

##### **Objektif khusus**

Secara khususnya pula, kajian ini bertujuan untuk:

- i) Mengenalpasti tahap kepuasan kerja staf bukan akademik Kolej Universiti Teknologi Tun Hussein Onn.
- ii) Mengenalpasti ada atau tiada kecenderungan bertukar kerja di kalangan staf bukan akademik Kolej Universiti Teknologi Tun Hussein Onn.
- iii) Melihat perbezaan kepuasan kerja mengikut jantina dan jawatan.
- iv) Melihat perbezaan kecenderungan bertukar kerja mengikut jantina dan jawatan.
- v) Melihat perkaitan antara kepuasan kerja dengan kecenderungan bertukar kerja di kalangan staf bukan akademik Kolej Universiti Teknologi Tun Hussein Onn.

### 1.5 Kepentingan Kajian

Kajian ini penting untuk dikaji kerana masalah bertukar kerja di kalangan staf bukan akademik akan menimbulkan masalah kepada institusi. Pihak Kolej Universiti Teknologi Tun Hussein Onn boleh memperbaiki atau mengekalkan usaha yang telah dilakukan untuk kebajikan pekerjanya. Dengan itu kecemerlangan kualiti dan prestasi institusi boleh dicapai secara berterusan apabila semua pihak berasa puas hati dengan kerja yang diamanahkan. Kajian ini juga penting kerana pihak institusi boleh memperbaiki kelemahan atau kekurangan yang berlaku kepada organisasi. Pengekalan pekerja yang berpengalaman serta bernilai penting dalam pembangunan institusi.

Walaupun banyak simpanan keluaran Politeknik yang akan keluar, namun oleh kerana tarikan gaji yang lebih tinggi oleh pihak swasta akan menimbulkan masalah kepada institusi untuk mendapatkan pengganti yang sesuai.