

# PENGHASILAN MODUL MOTIVASI KEPUASAN KERJA TERHADAP STAF ELEKTRONIK PERUBATAN

WEE SOO LEE

KOLEJ UNIVERSITI TEKNOLOGI TUN HUSSEIN ONN

PERPUSTAKAAN KUI TTHO  
  
3 0000 00077079 6

SCANNED  
AVAILABLE ONLINE

KOLEJ UNIVERSITI TEKNOLOGI TUN HUSSEIN ONN

**BORANG PENGESAHAN STATUS TESIS ♦**

JUDUL : Penghasilan Modul Motivasi Kepuasan Kerja Terhadap Staf Elektronik Perubatan.

SESI PENGAJIAN : 2002/2003

Saya WEE SOO LEE (780512-11-5304)  
(HURUF BESAR)

mengaku membenarkan projek sarjana ini disimpan di Perpustakaan Kolej Universiti Teknologi Tun Hussein Onn dengan syarat-syarat kegunaan seperti berikut :

1. Hak milik Projek Sarjana adalah di bawah nama penulis melainkan penulisan sebagai projek bersama dan dibiayai oleh KUITTHO, hakmiliknya adalah kepunyaan Kolej Universiti Teknologi Tun Hussein Onn.
2. Naskah salinan di dalam bentuk kertas atau mikro hanya boleh dibuat dengan kebenaran bertulis daripada penulis.
3. Perpustakaan Kolej Universiti Teknologi Tun Hussein Onn dibenarkan membuat salinan untuk tujuan pengajian sahaja.
4. Projek Sarjana hanya boleh diterbitkan dengan kebenaran penulis. Bayaran royalti adalah mengikut kadar yang dipersetujui kelak.
5. \* Saya membenarkan / tidak membenarkan Perpustakaan membuat salinan Projek Sarjana ini sebagai bahan pertukaran di antara institusi pengajian tinggi.
6. \*\* Sila tandakan (√)

SULIT

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

TERHAD

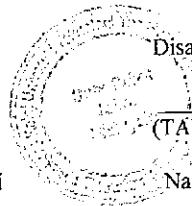
(Mengandungi maklumat TERHAD yang telah ditentukan oleh organisasi / badan di mana penyelidikan dijalankan)

TIDAK TERHAD

  
(TANDATANGAN PENULIS)

Alamat Tetap : Lot 1803, Batu 5, Kuala Ibai  
20400 Kuala Terengganu,  
Terengganu, Malaysia.

Tarikh : 27/9/02



Disahkan oleh

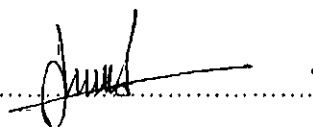
  
(TANDATANGAN PENYELIA)

Nama Penyelia : EN. AHMAD BIN  
ESA

Tarikh : 27/9/2002

- CATATAN :
- \* Potong yang tidak berkenaan.
  - \*\* Jika Projek Sarjana ini SULIT atau TERHAD, sila lampirkan surat daripada pihak berkuasa / organisasi berkenaan dengan menyatakan sekali sebab dan tempoh Projek Sarjana ini perlu dikelaskan sebagai SULIT atau TERHAD.
  - ♦ Projek Sarjana 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 Teknik dan Vokasional.”

Tandatangan : 

Nama Penyelia : ENCIK AHMAD BIN ESA

Tarikh : 27 SEPTEMBER 2002

**PENGHASILAN MODUL MOTIVASI KEPUASAN KERJA  
TERHADAP STAF ELEKTRONIK PERUBATAN**


**WEE SOO LEE**

**Tesis ini dikemukakan sebagai memenuhi syarat penganugerahan  
Ijazah Sarjana Pendidikan Teknik Dan Vokasional**

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

**SEPTEMBER 2002**

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

Tandatangan : .....  .....

Nama Penulis : WEE SOO LEE

Tarikh : 27 SEPTEMBER 2002

**Dedikasi Untuk Keluarga.  
Ayah, ibu, adik-adik dan Chaur tersayang.  
Terima Kasih Atas sokongan.**

## PENGHARGAAN

Pengkaji ingin mengambil kesempatan ini untuk merakamkan setinggi-tinggi penghargaan kepada penyelia projek Sarjana PTV Encik Ahmad bin Esa atas bimbingan, tunjuk ajar dan perbincangan yang diberi sepanjang tempoh penyiapan projek dan tesis ini. Kesudian dan kesabaran beliau meluangkan masa untuk memberi pandangan yang bernas demi menghasilkan sebuah kajian kes yang berkualiti amat dihargai selalu.

Setinggi-tinggi penghargaan diberikan kepada En. Yeek Su Oo selaku Pengurus Pembangunan Sumber Manusia Syarikat Elektronik Perubatan atas kebenaran yang diberikan untuk menjalankan kajian ini terhadap staf-staf elektronik perubatan syarikat beliau. Kerjasama dan bantuan yang dihulurkan oleh beliau amat dihargai.

Selain itu, ucapan terima kasih juga ditujukan kepada Ketua Jabatan Kejuruteraan Elektronik Perubatan, penyelia-penyelia elektronik perubatan dan staf-staf elektronik perubatan yang terlibat sebagai responden dalam kajian ini. Kerjasama yang diberikan oleh mereka amat dihargai.

Akhir sekali, sekalung terima kasih juga ditujukan kepada Profesor Madya Dr. Zulkifi Mohamad dan kepada semua yang terlibat sama ada secara langsung atau tidak dalam memberi khidmat nasihat dan keintelektualan minda dalam membantu menjayakan kajian kes dan modul motivasi kepuasan kerja ini.

Sekian terima kasih.



## ABSTRAK

Memandangkan peranan staf teknikal yang semakin meningkat dalam tenaga kerja Malaysia, penyelidikan tentang kepuasan kerja dapat memberi gambaran terhadap pelbagai norma dan nilai mereka. Tujuan kajian ini adalah untuk menentukan sama ada wujud tahap kepuasan kerja di kalangan staf elektronik perubatan di salah sebuah syarikat elektronik perubatan. Syarikat ini mengendalikan peralatan di hospital kerajaan di bandar-bandar Selatan Semenanjung Malaysia iaitu Melaka, Muar, Seremban, Batu Pahat, Johor Bahru. Kajian ini juga bertujuan mengenal pasti faktor organisasi yang mempengaruhi kepuasan kerja staf elektronik perubatan. Selain daripada itu, kajian ini juga melihat perbezaan antara faktor demografi yang mempengaruhi kepuasan kerja staf elektronik perubatan. Seramai 30 orang responden staf elektronik perubatan telah dipilih secara rawak sebagai responden kajian ini. Instrumen yang digunakan ialah borang soal selidik yang diubah sesuai daripada " Job Descriptive Index" ( JDI ). Pernyataan JDI terdiri daripada lima faktor kepuasan kerja iaitu gaji, pangkat, suasana kerja, penyelia dan teman sekerja. Data-data yang diperolehi direkodkan menggunakan program SPSS versi 10 dan seterusnya beberapa analisis telah dijalankan menggunakan kaedah statistik deskriptif dan interval seperti peratus, min, ujian-T dan Anova Sehalu. Dapatan kajian ini menunjukkan staf-staf elektronik perubatan berpuas hati dengan pekerjaan mereka. Sebaliknya min keseluruhan faktor kepuasan kerja yang diperolehi menunjukkan mereka kurang berpuas hati dengan pekerjaan mereka. Oleh itu, satu modul motivasi kepuasan kerja telah dihasilkan. Modul ini dibina berdasarkan konsep-konsep asas dan teori-teori motivasi. Modul ini bertujuan memotivasi dan merangsangkan staf-staf elektronik perubatan supaya lebih bermotivasi terhadap pekerjaan mereka. Semoga kajian ini dapat menyelesaikan masalah kepuasan kerja.

## ABSTRACT

In view of the crucial role of technical workers in the Malaysian workforce, research on their job satisfaction provides and insight into their distinct sets of norms and values. The aim of this research is to identify whether there is job satisfaction among the medical electronic staffs in one of the medical electronic company. This company handles equipment in government hospital at cities located South of Peninsular Malaysia that are: Malacca, Muar, Seremban, Batu Pahat, Johore Bharu. This research also intend to identify organization factors that influence job satisfaction among Medical Electronic staffs. Besides that, this research also seek the differ between demography factors that influence job satisfaction among Medical Electronic staffs. 30 Medical Electronic staffs were chosen randomly as the respondent for this research. This research used questionnaires that adopted from "Job Descriptive Index" (JDI) as the instrument to investigate the job satisfaction of Medical Electronic staffs. JDI consists of five job satisfaction factors that are salary, job position, working environment, supervisor and colleagues. The data gathered is recorded using SPSS version 10 and several analysis were done using descriptive and interval statistic methods like percentage, mean, T-Test and One Way Anova. The findings show that, Medical Electronic staffs were satisfied with their job. Due to that, a motivation module of job satisfaction was created. This module based on the basic concepts and motivation theories. It aims to motivate and stimulate Medical Electronic staffs. Hope that this research can solve the problems of job satisfaction.

**KANDUNGAN**

	<b>PERKARA</b>	<b>MUKA SURAT</b>
	PENGAKUAN	ii
	DEDIKASI	iii
	PENGHARGAAN	iv
	ASTRAK	v
	ABSTRACT	vi
	KANDUNGAN	vii
	SENARAI JADUAL	xi
	SENARAI RAJAH	xiii
	SENARAI LAMPIRAN	xiv
<b>BAB I</b>	<b>Pengenalan Kajian</b>	
	1.1 Pendahuluan	1
	1.2 Latar Belakang Masalah	3
	1.3 Pernyataan Masalah	5
	1.4 Persoalan Kajian	7
	1.5 Objektif Kajian	8
	1.6 Hipotesis	8
	1.7 Kerangka Teori	9
	1.8 Kepentingan Kajian	10
	1.9 Skop Kajian	11
	1.10 Definisi Operational Dan Istilah	12

<b>BAB II</b>	<b>SOROTAN KAJIAN</b>	
1.1	Pendahuluan Kajian	14
1.2	Teori-teori Kepuasan Kerja	16
1.3	Kajian-kajian Lepas	
1.3.1	Faktor-faktor Organisasi Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	20
1.3.2	Faktor-faktor Demografi Dalam Kepuasan Kerja	23
<b>BAB III</b>	<b>METOD KAJIAN</b>	
3.1	Pendahuluan Kajian	25
3.2	Reka Bentuk Kajian	25
3.3	Sampel Kajian	26
3.4	Instrumen Kajian	26
3.5	Kaedah Analisis Kajian	29
3.6	Kajian Rintis	30
<b>BAB IV</b>	<b>REKA BENTUK PRODUK</b>	
4.0	Pengenalan	31
4.1	Latar Belakang Teori Penghasilan Produk	31
4.2	Objektif Kajian	33
4.2.1	Kandungan Modul	34
4.3	Sasaran Modul	34
4.4	Reka Bentuk	35
4.4.1	Ciri-ciri Produk	35
4.4.2	Kronologi Pembinaan Produk	36
4.5	Masalah Dalam Membina Produk	38
4.6	Bahan, Kos dan Masa Memnina Produk	39
4.7	Dokumentasi Produk	40

4.8	Penilaian Produk	
4.8.1	Pemilihan Dan Pembinaan Instrumen Untuk Menilai Produk	42
4.8.2	Kebaikan Modul	43
4.8.3	Batasan Menggunakan Modul	44
4.8.4	Rumusan	44
<b>BAB V</b>	<b>ANALISIS DATA</b>	
5.1	Pendahuluan	45
5.2	Tahap Kepuasan Kerja Di Kalangan Staf Elektronik Perubatan	45
5.3	Faktor Organisasi Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Staf Elektronik Perubatan	46
5.4	Perbezaan Antara Demografi Yang Mempengaruhi Kepuasan kerja Staf Elektronik perubatan	48
5.4.1	Perbezaan Persepsi Antara Jantina Terhadap Kepuasan Kerja Staf Elektronik Perubatan	49
5.4.2	Perbezaan Persepsi Antara Status Kahwin Staf Elektronik Perubatan Terhadap Kepuasan Kerja	50
5.4.3	Perbezaan Persepsi Antara Bangsa Staf Elektronik Perubatan Terhadap Kepuasan Kerja	52
5.4.4	Perbezaan Persepsi Antara Umur Staf Elektronik Perubatan Terhadap Kepuasan Kerja	53
5.4.5	Perbezaan Persepsi Antara Staf Yang Berlainan Gaji Staf Elektronik Perubatan Terhadap Kepuasan Kerja	54

5.4.6	Perbezaan Persepsi Antara Staf Yang Berlainan Tempoh Pengalaman Bekerja Terhadap Kepuasan Kerja	55
5.4.7	Perbezaan persepsi Antara Staf Yang Berlainan Kelulusan Akademik Terhadap Kepuasan Kerja	56
5.5	Penilaian Terhadap Modul	57
5.5.1	Maklum Balas terhadap Item-item Dalam Senarai Semak	57
5.5.2	Respon Ulasan Dan Komen Penilai	61
<b>BAB VI</b>	<b>KESIMPULAN DAN CADANGAN</b>	
6.1	Pendahuluan	62
6.2	Kesimpulan	63
6.3	Cadangan-cadangan	71
6.3.1	Cadangan Berkaitan Kajian Kepuasan Kerja	71
6.3.2	Cadangan Berkaitan Modul Kajian	72
6.3.3	Cadangan Berkaitan Kajian Lanjutan	73
6.4	Penutup	75
	<b>BIBLIOGRAFI</b>	76
	<b>LAMPIRAN</b>	78

## SENARAI JADUAL

NO.JADUAL	TAJUK	MUKA SURAT
3.1	Ringkasan Soal Selidik Bahagian A	27
3.2	Ringkasan Soal Selidik Bahagian B	28
3.3	Skala Likert Dan Tafsiran	28
3.4	Tafsiran Statistik	29
4.1	Kos-kos Yang Digunakan Untuk Membina Modul Motivasi	39
5.1	Min Faktor Odganisasi Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Staf Elektronik Perubatan Di Hospital	47
5.2	Ujian-T Perbezaan Persepsi Antara Jantina Staf Elektronik Perubatan Terhadap Kepuasan Kerja	49
5.3	Ujian-T Perbezaan Persepsi Antara Status Kahwin Staf Elektronik Perubatan Terhadap Kepuasan Kerja	50
5.4	Min Bagi Persepsi Antara Status Kahwin Staf Elektronik Perubatan Terhadap Kepuasan Kerja	51
5.5	Anova Sehala Responden Berlainan Bangsa Terhadap Faktor-faktor Kepuasan Kerja	52
5.6	Anova Sehala Responden Berlainan Lingkungan Umur Terhadap Faktor-faktor Kepuasan Kerja	53
5.7	Anova Sehala Responden Berlainan Tahap Gaji Terhadap Faktor-faktor Kepuasan Kerja	54

5.8	Anova Sehala Responden Berlainan Tempoh Pengalaman Bekerja Terhadap Faktor-faktor Kepuasan Kerja	55
5.9	Anova Sehala Responden Berlainan Kelulusan Akademik Terhadap Faktor-faktor Kepuasan Kerja	56
5.10	Respon Senarai Semak Penilaian Modul Bagi Penilai Pertama	58
5.11	Respon Senarai Semak Penilaian Modul Bagi Penilai Kedua	59
5.12	Respon Senarai Semak Penilaian Modul Bagi Penilai Ketiga	60



**SENARAI RAJAH**

<b>NO.RAJAH</b>	<b>TAJUK</b>	<b>MUKA SURAT</b>
1.1	Kerangka Teori Kajian	9
2.1	Pengelasan Teori-teori Kepuasan Kerja	16
2.2	Ringkasan Teori-teori Kepuasan Kerja	17
4.2	Langkah-langkah Untuk Menghasilkan Modul	36
5.1	Carta Pai Peratus Tahap Kepuasan Kerja	46

**SENARAI LAMPIRAN**

<b>LAMPIRAN</b>	<b>TAJUK</b>	<b>MUKA SURAT</b>
A	Surat-surat Kebenaran Menjalani Kajian	78
B	Borang Soal Selidik	82
C	Data Mentah Analisis Borang Soal selidik	89
D	Analisis Kebolehpercayaan ( Reliability )	99
E	Senarai Semak Penilaian Modul	103
F	Analisis Frekuensi dan Peratusan Tahap Kepuasan Kerja Staf Elektronik Perubatan	105
G	Analisis Deskriptif	106
H	Ujian –T dan Anova Sehala Terhadap Kepuasan Kerja	112

## **BAB I**

### **Pengenalan Kajian**

#### **1.1 Pendahuluan**

Sesebuah organisasi dan institusi kerja memerlukan sumber untuk menghasilkan keluaran. Sumber utama bagi sesebuah organisasi dan institusi kerja ialah peralatan, teknologi, kewangan dan masa. Selain itu, manusia juga adalah sebagai faktor utama bagi menggerakkan sesuatu pengoperasian organisasi. Keupayaan manusia melalui kekuatan dan kelemahan diri mereka pada asasnya mempunyai pengaruh ke atas sesebuah organisasi.

Oleh itu, kepuasan kerja memberi kesan yang mendalam terhadap produktiviti staf sesebuah organisasi itu. Kepuasan kerja mendorong kepada perasaan tanggungjawab dan penglibatan yang menyeluruh untuk mencapai matlamat kerjaya dan menyumbang ke arah kepentingan sesebuah organisasi. Hanya staf-staf yang memperolehi kepuasan kerja akan menghasilkan kerja bermutu dan produktif.

Kepuasan kerja juga boleh dikatakan kehendak naluri setiap individu yang bekerja. Setiap hari kebanyakan individu meluangkan sebahagian besar daripada masanya di tempat kerja maka kepuasan kerja dalam kehidupan seseorang individu itu adalah penting dan bernilai. Arifin ( 1990 ) dalam Husin bin Din ( 1997 ), menyatakan dalam masa 24 jam, 42% digunakan untuk bekerja, 33% untuk aktiviti lain dan

selebihnya untuk tidur. Ini bermakna penglibatan seseorang dalam pekerjaan adalah besar iaitu hampir tiga perempat daripada usianya. Oleh sebab itu, kehidupan di tempat kerja perlulah menyeronokkan kerana menjadi satu kerugian apabila membuat kerja namun tidak ada kepuasan yang dikecapi.

Tetapi sejak kebelakangan ini, soal kepuasan kerja telah mendapat perhatian pihak organisasi dan merupakan persoalan utama di kalangan staf-staf kilang. Isu kepuasan kerja ialah ketidakpuasan staf yang telah diluahkan dengan beberapa cara seperti staf-staf yang tidak puas hati dengan pekerjaan telah meletakkan jawatan, pekerja mengadu, memberontak, menunjukkan perasaan dengan mengadakan mogok beramai-ramai, mencuri harta organisasi atau tidak datang bekerja. Semua pelakuan negatif yang diberikan telah membawa kesan buruk kepada produktiviti sesebuah organisasi.

Staf-staf ini meninggalkan organisasi yang mereka berasa organisasi itu tidak dapat memberi kepuasan kerja kepada mereka. Justeru itu, ada sesetengah daripada mereka mencari pekerjaan yang baru. Ini telah mengakibatkan organisasi itu mengalami kekurangan sumber manusia untuk menggerakkan pengoperasian mereka. Ada sesetengah staf yang mencuri harta organisasi atau cuba mengganggu pengoperasian organisasi. Ini telah mengakibatkan kerugian besar sesebuah organisasi itu dari segi produktiviti ataupun ketenteraman mereka.

Oleh itu, pengurus organisasi menitikberatkan kepuasan kerja di kalangan staf-stafnya supaya staf-staf mereka berpuas hati dengan kerja. Ini adalah kerana staf-staf yang memperolehi kepuasan kerja dapat menghasilkan kerja bermutu dan produktif. Menurut Robbin ( 2000 ), sesebuah organisasi harus cuba memenuhi kepuasan kerja pekerja kerana:

- a) Terdapat beberapa bukti yang menunjukkan bahawa lebih ramai pekerja yang berhenti dan berpindah kerja disebabkan tidak berasa kepuasan kerja berbanding dengan mereka yang dapat berasa kepuasan kerja.

- b) Terdapat beberapa kajian yang menunjukkan pekerja-pekerja yang tinggi kepuasan kerja mereka memiliki kesihatan yang baik dan usia yang panjang.
- c) Kepuasan kerja memberi kesan kepada kebahagiaan hidup pekerja di luar waktu bekerja.

Ini telah membuktikan bahawa kepuasan kerja merupakan keperluan manusia yang paling utama dan mesti dipenuhi terutama untuk mencapai tahap kesempurnaan sendiri. Selain itu, kepuasan kerja juga telah menentukan penghasilan produktiviti sesebuah organisasi yang optimun.

## **1.2 Latar Belakang Masalah**

Dalam menuju ke arah Wawasan 2020, bidang kejuruteraan elektronik merupakan salah satu daripada sumber ekonomi negara yang penting. Perindustrian elektronik berkembang dengan pesat seperti cendawan tumbuh selepas hujan. Perkembangan perindustrian elektronik ini telah meningkatkan pendapatan negara kita. Kadar pengeksportan barangan buatan Malaysia menjadi tinggi sebaliknya ini juga menurunkan kadar pengimportan.

Kilang-kilang elektronik menghasilkan komponen elektronik litar bersepadu. Pembuatan komponen ini memerlukan staf-staf yang memiliki tumpuan dan perhatian yang teliti, kesungguhan bekerja dan kesabaran dalam menghadapi sebarang kerumitan. Oleh itu, kepuasan kerja mereka seharusnya dititikberatkan oleh pengurus organisasi. Tetapi baru-baru ini, kepuasan kerja di kalangan staf-staf kilang elektronik telah mendapat perhatian orang ramai.

Banyak iklan yang disiarkan melalui akhbar tempatan, brosur-brosur, siaran radio menghebohkan kekosongan jawatan. Malah pada kain rentang yang diikat pada pagar kilang-kilang dan pagar bangunan-bangunan memaparkan kekosongan jawatan. Kekurangan staf-staf telah mengakibatkan produktiviti sesebuah organisasi menurun.

Sesetengah staf yang tidak mempunyai kepuasan kerja juga tidak bersemangat untuk bekerja dengan bersungguh-sungguh. Mereka tidak dapat memainkan peranan yang penting dalam mengeluarkan produk atau memberi *maintenance* yang baik dalam bidang elektronik.

Menurut Gruneberg ( 1981 ) dalam Mohd Yusof Haji Hasaan ( 1997 ), kepuasan kerja merupakan faktor penting yang mempunyai pertalian dengan prestasi kerja dalam produktiviti dalam sesebuah organisasi. Oleh itu, faktor kepuasan kerja merupakan faktor yang perlu diberi perhatian oleh para majikan atau sesebuah organisasi kerana faktor ini mungkin menentukan sama ada para staf mereka boleh kekal lama bersama mereka dan seterusnya memberi kesan terhadap produktiviti. Banyak kajian telah dilakukan untuk memahami aspek kepuasan kerja seseorang sama ada disebabkan oleh faktor gaji, pangkat, suasana kerja, penyeliaan ataupun teman sekerja ( Spector, 2000 ). Inilah antara beberapa persoalan yang sering dikemukakan oleh setiap individu yang sedang bekerja.

Menurut Husin Din ( 1997 ), kebanyakan penyelidik berminat mengkaji faktor-faktor peribadi ( demografi ) dan faktor-faktor organisasi yang merupakan antara penyumbang-penyumbang kepada variasi kepuasan kerja staf kilang elektronik. Faktor-faktor demografi ialah faktor umur, bangsa dan tahap akademik dan pengalaman manakala faktor-faktor organisasi pula ialah faktor gaji, pangkat, suasana kerja, penyeliaan dan teman sekerja manakala faktor-faktor itu mungkin menyebabkan staf-staf berhenti atau berpindah ke tempat lain. Faktor kepuasan kerja ini merupakan faktor yang perlu diberi perhatian oleh para majikan atau sesebuah organisasi kerana faktor-faktor memberi kesan terhadap produktiviti atau perkhidmatan yang diberikan. Dengan itu, penyelidik telah mengkaji kepuasan kerja berdasarkan faktor-faktor itu.

Kepuasan bekerja bagi setiap individu yang bekerja adalah tidak sama dengan kepuasan kerja yang dialami oleh individu lain. Setiap individu mempunyai emosi cita rasa, perasaan dan kehendak yang berbeza. Justeru, mengenalpasti faktor yang memberi kepuasan kerja akan dapat mewujudkan kehidupan yang sempurna dan

tenteram kepada individu berkenan. Seseorang individu itu akan meningkatkan tahap prestasi dalam pekerjaan jika mencapai kepuasan kerja yang baik.

### 1.3 Pernyataan Masalah

Pada zaman serba moden ini, bidang elektronik perubatan kian berkembang dan popular. Bidang ini menjadi perhatian serius saban hari kerana bidang ini berkaitan dengan kesihatan yang tidak bernilai. Orang ramai sanggup menghabiskan berjuta-juta ringgit untuk mengubati penyakit yang dihadapi demi menyambung tempoh hayat mereka. Oleh itu, alat diagnosis yang melibatkan elektronik telah memainkan peranan penting dalam proses rawatan penyakit, bukan ubat sahaja yang memainkan peranan dalam proses mengubati sesuatu penyakit.

Alat diagnosis yang canggih dan serba moden ini melibatkan banyak ilmu kejuruteraan yang tidak berada dalam lingkungan kepakaran kedokteran. Doktor-doktor masih memerlukan staf elektronik ini untuk membantu mengendalikan mesin-mesin perubatan semasa rawatan. Kepakaran ilmu perubatan doktor dan kepakaran ilmu kejuruteraan staf elektronik perubatan merupakan kerjasama yang penting dalam proses rawatan penyakit. Pihak hospital selalu mengharapkan agar staf-staf elektronik perubatan ini dapat membantu doktor meningkatkan penggunaan alat-alat perubatan untuk mengubati penyakit. Alat-alat perubatan seperti *Ultrasound Machine*, *X-Ray Machine*, *Electrocardiogram (ECG)*, *EMG*, *Haemodialysis Machine* dan *Computed-Tomography (CT) Scanner* menggunakan teknologi yang tinggi dalam pengoperasiannya. Staf-staf elektronik telah memikul tanggungjawab yang penting supaya dapat meningkatkan penggunaan peralatan untuk membantu doktor yang merawat pesakit. Dengan itu, kepuasan staf elektronik perubatan merupakan unsur penting dalam meningkatkan proses rawatan doktor dan mutu perkhidmatan hospital.

Sejak kebelakangan ini, soal kepuasan kerja di kalangan staf-staf elektronik perubatan di hospital telah mendapat perhatian orang ramai. Ini adalah kerana staf-staf ini merupakan orang kedua penting selepas jururawat dalam membantu doktor semasa proses rawatan dijalankan. Mutu perkhidmatan hospital telah dipertikaikan oleh orang ramai kerana banyak masalah peralatan perubatan timbul seperti alat rosak atau tidak dapat berfungsi dengan lancar.

Menurut temuramah dengan Pengurus Sumber Pembangunan sebuah syarikat elektronik yang mengendalikan alat-alat perubatan hospital kerajaan, Encik Yeek Su Oo, pada 12 April 2002, beliau telah menyatakan ramai staf-staf elektronik perubatan yang berhenti kerja, berpindah ke syarikat lain atau bertukar bidang pekerjaan. Wujudnya kejadian staf-staf yang suka bertukar kerja dari satu organisasi ke organisasi lain kerana timbulnya pelbagai punca. Contohnya, mendapat tawaran pendapatan yang lebih lumayan, suasana kerja di tempat lain yang lebih selesa, wujud pengiktirafan pekerjaan di tempat kerja, masa depan kerja lebih terjamin di tempat lain, bentuk perhubungan sesama staf dan bentuk hubungan dengan pihak atasan.

En. Yeek juga berkata bahawa kekurangan staf elektronik perubatan telah mengakibatkan banyak alat-alat perubatan tidak dapat diperbaiki dengan serta-merta dan sering mengalami kerosakan. Ini telah mengendalakan proses rawatan penyakit dan mengakibatkan nyawa seseorang pesakit itu berada dalam keadaan bahaya. Selain kekurangan staf elektronik perubatan, timbul juga masalah staf-staf tidak bersemangat bekerja, tidak berminat meningkatkan kemahiran teknikal dalam bidang kejuruteraan elektronik perubatan, selalu ponteng kerja, suka datang lewat bekerja dan tidak memberi perkhidmatan yang optimum. Semua perlakuan staf elektronik perubatan ini telah menyebabkan alat-alat perubatan sering tidak dapat berfungsi dengan baik.

Kita telah sedia maklum bahawa alat-alat perubatan itu berhubung rapat dengan nyawa seseorang pesakit. Oleh itu, kepuasan kerja seseorang staf elektronik perubatan mencerminkan mutu perkhidmatan rawatan doktor. Fenomena dan keadaan kerjaya staf elektronik perubatan patut difahami dan diketahui secara lebih ilmiah agar