

The copyright © of this thesis belongs to its rightful author and/or other copyright owner. Copies can be accessed and downloaded for non-commercial or learning purposes without any charge and permission. The thesis cannot be reproduced or quoted as a whole without the permission from its rightful owner. No alteration or changes in format is allowed without permission from its rightful owner.



**THE EFFECT OF JOB DEMANDS, JOB RESOURCES, AND JOB
SATISFACTION TOWARDS WORK ENGAGEMENT**



NUR FARIHAH BINTI FADZIL

UUM
Universiti Utara Malaysia

MASTER OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

UNIVERSITI UTARA MALAYSIA

JUN 2017

**THE EFFECT OF JOB DEMANDS, JOB RESOURCES, AND JOB
SATISFACTION TOWARDS WORK ENGAGEMENT**

By

NUR FARIHAH BINTI FADZIL



Thesis Submitted to

School of Business Management

Universiti Utara Malaysia

In Fulfillment of the Requirement for the Research Paper



**Pusat Pengajian Pengurusan
Perniagaan**

SCHOOL OF BUSINESS MANAGEMENT

Universiti Utara Malaysia

PERAKUAN KERJA KERTAS PENYELIDIKAN
(Certification of Research Paper)

Saya, mengaku bertandatangan, memperakukan bahawa
(I, the undersigned, certified that)
NUR FARIHAH FADZIL (819768)

Calon untuk Ijazah Sarjana
(Candidate for the degree of)
MASTER OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

telah mengemukakan kertas penyelidikan yang bertajuk
(has presented his/her research paper of the following title)

**THE EFFECT OF JOB DEMANDS, JOB RESOURCES AND JOB SATISFACTION TOWARDS WORK
ENGAGEMENT**

Seperti yang tercatat di muka surat tajuk dan kulit kertas penyelidikan
(as it appears on the title page and front cover of the research paper)

Bahawa kertas penyelidikan tersebut boleh diterima dari segi bentuk serta kandungan dan meliputi bidang ilmu dengan memuaskan.
(that the research paper acceptable in the form and content and that a satisfactory knowledge of the field is covered by the research paper).

Nama Penyelia Pertama : **PROF. MADYA. DR. MOHD FAIZAL BIN MOHD ISA**
(Name of 1st Supervisor)

Tandatangan :
(Signature)

Tarikh : **11 JUN 2017**
(Date)

PERMISSION TO USE

In presenting this project paper in fulfillment of the requirements for a Post Graduate Degree from the Universiti Utara Malaysia (UUM), I agree that the Library of this university may make it freely available for inspection. I further agree that permission for copying this project paper in any manner, in whole part or in part, for scholarly purposes may be granted by my supervisor or in their absence, by the Dean of Othman Yeop Abdullah Graduate of Business where I did my project paper. It is understood that any copying or publication or use of this project paper or parts of it for financial gain shall not be allowed without any written permission. It is also understood that due recognition shall be given to me and to the UUM in any scholarly use may be made of any material in my dissertation/ project paper.

Request for permission to copy or to make other use of materials in this dissertation/ project paper in whole or in part should be addressed to:

Dean of Othman Yeop Abdullah Graduate of Business

Universiti Utara Malaysia

06010 UUM Sintok,

Kedah

ABSTRACT

Work engagement among the employees is very essential to ensure the maximum organization performance and employees providing an excellent service to their customers. Due to that, several factors that influences work engagement are given priority in this research. This study investigated the direct relationship between job demands (work pressure, workload, and work-family conflict), job resources (social support, performance feedback and career opportunity), job satisfaction and work engagement. A total of 327 questionnaires were personally distributed to the respondents in Police Headquarters Contingent within Northern areas which are Penang, Kedah and Perlis. From the 327 questionnaires distributed, 167 questionnaires were returned, representing a response rate of 51%. The results for direct relationship showed that work-family conflict and career opportunity is negatively related to work engagement, while work pressure, workload, social support and performance feedback were positively related to work engagement. The results also showed that job satisfaction was positively related to work engagement. In conclusion, based on this research that job demands, job resources and job satisfaction give direct effect towards work engagement among police officers' based on the nature of their jobs.

Keywords: work engagement, job demands, job resources, job satisfaction

ABSTRAK

Penglibatan kerja di kalangan pekerja adalah sangat penting bagi memastikan peningkatan prestasi organisasi dan pekerja menghasilkan perkhidmatan yang memuaskan. Sehubungan dengan itu, di dalam kajian ini member penekanan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi perlibatan kerja di kalangan Polis Di Raja Malaysia (PDRM). Penyelidikan ini mengkaji hubungan secara langsung antara permintaan pekerjaan (tekanan kerja, beban kerja, dan konflik pekerjaan-keluarga), sumber pekerjaan (sokongan sosial, maklum balas prestasi dan peluang kerjaya), kepuasan kerja dan penglibatan kerja. Sebanyak 327 borang soalselidik telah diedarkan secara peribadi kepada pemberi maklumbalas di Ibu Pejabat Polis Kontinjen di kawasan Utara iaitu Pulau Pinang, Kedah dan Perlis. 167 daripada 327 soalselidik telah dikembalikan, mewakili kadar maklumbalas sebanyak 51%. Keputusan bagi hubungan secara langsung menunjukkan bahawa konflik pekerjaan-keluarga dan peluang kerjaya adalah negatif yang berkaitan dengan penglibatan kerja, manakala tekanan kerja, beban kerja, sokongan social dan maklumbalas prestasi adalah berkaitan secara positif untuk penglibatan kerja di kalangan polis. Selain itu, keputusan juga menunjukkan bahawa kepuasan kerja dengan penglibatan kerja berinteraksi secara positif. Sebagai kesimpulannya, kajian ini membuktikan bahawa permintaan pekerjaan, sumber pekerjaan dan kepuasan kerja memberi kesan terhadap perlibatan kerja di kalangan polis berdasarkan kepada sifat pekerjaan itu sendiri.

Kata kunci: penglibatan kerja, permintaan pekerjaan, sumber pekerjaan, kepuasan kerja

ACKNOWLEDGEMENT

In the name of Allah, the Most Merciful and the Most Compassionate, all praise is due to Him for giving me the capability, patience and motivation in completing this thesis. May Allah's peace and blessings be upon His beloved Prophet Muhamad (SAW), his family and his companions.

I would like to thank my supervisor, Assoc. Prof Dr. MohdFaizalMohd Isa for all the guidance in making this study a success. Their brilliant ideas, suggestions and above all, his belief in my potential have made me feel confident and gave me strong focus from to finish my study as a postgraduate student.

To my beloved parents, HjFadzilHasshim and HjhSalehah Abdul Manaf, my husband, Abdul Hadi Mata Taib, and all my friends that involved in the process of making this thesis a success. Thank you for all your support, prayers, patience and word of encouragement for me to keep going till the final end of this journey.

Finally, I would like to express my gratitude to all the police officers from Police Headquarter Contingent Penang, Kedah and Perlis, for participating in the study. Without their sincere participations this study will not be as successful as today.

TABLE OF CONTENTS

TITLE PAGE	i
CERTIFICATION OF RESEARCH PAPER	ii
PERMISSION TO USE	iii
ABSTRACT	iv
ABSTRAK	v
ACKNOWLEDGEMENT	vi
TABLE OF CONTENTS	vii
LIST OF TABLES	xi
LIST OF FIGURES	xii
LIST OF APPENDICES	xiii
CHAPTER ONE: INTRODUCTION	1
1.1 Background of Study	1
1.2 Problem Statement	3
1.3 Research Questions	7
1.4 Research Objectives	7
1.5 Significance of Study	8
1.6 Scope of Study	8
1.7 Definition of Key Terms	9
1.8 Organization of Chapters in Thesis	11
CHAPTER TWO: LITERATURE REVIEW	12
2.1 Introduction	12
2.2 Work Engagement	12
2.2.1 The Concept of Work Engagement	12
2.2.2 Dimensions of Work Engagement	14

2.2.3 Previous studies of Work Engagement	15
2.3 Job Demands	17
2.3.1 The Concept of Job Demands	17
2.3.1.1 Work Pressure	19
2.3.1.2 Workload	20
2.3.1.3 Work-family Conflicts	21
2.3.2 Previous studies on Job Demands	22
2.4 Job Resources	24
2.4.1 The Concept of Job Resources	24
2.4.1.1 Social Support	26
2.4.1.2 Performance Feedback	27
2.4.1.3 Career Opportunity	28
2.4.2 Previous studies on Job Resources	29
2.5 Job Satisfaction	31
2.5.1 The Concept of Job Satisfaction	31
2.5.2 Previous Studies on Job Satisfaction	33
2.6 Job Demands-Resources Model	34
2.7 Research Framework	36
2.8 Development of Hypotheses	38
2.8.1 Relationship between Job Demands and Work Engagement	38
2.8.2 Relationship between Job Resources and Work Engagement	39
2.8.3 Relationship between Job Satisfaction and Work Engagement	40
2.9 Conclusion	41
CHAPTER THREE: METHOD	42
3.1 Introduction	42

3.2 Research Design	42
3.3 Population and Sampling Design	43
3.3.1 Population	43
3.3.2 Sampling Size	44
3.3.3 Sampling Technique	45
3.4 Operational Definitions and Measurement	46
3.4.1 Work Engagement Measures	46
3.4.2 Job Demands Measures	47
3.4.3 Job Resources Measures	51
3.4.4 Job Satisfaction Measures	53
3.5 Questionnaires Design	54
3.6 Pilot Test	55
3.7 Data Collection Procedure	56
3.8 Technique of Data Analysis	57
3.8.1 Factor Analysis	57
3.8.2 Correlation Analysis	58
3.8.3 Regression Analysis	59
3.9 Conclusion	60
CHAPTER FOUR: FINDINGS	61
4.1 Introduction	61
4.2 Response Rate	61
4.3 Demographic Characteristics of Participants	62
4.4 Data Screening	65
4.5 Factor Analysis	66
4.5.1 Work Engagement Measurement	66

4.5.2 Job Demands Measurement	68
4.5.3 Job Resources Measurement	71
4.5.4 Job Satisfaction Measurement	74
4.6 Correlation Analysis	75
4.7 Multiple Regression Analysis	78
4.7.1 Relationship between Job Demands, Job Resources, Job Satisfaction and Work Engagement	78
4.8 Conclusion	81
CHAPTER FIVE: DISCUSSIONS, CONCLUSIONS AND RECOMMENDATIONS	82
5.1 Introduction	82
5.2 Summary of the Research	82
5.3 Job Demands, Job Resources, Job Satisfaction and Work Engagement	83
5.3.1 Relationship between Job Demands (Work Pressure, Workload, Work-family Conflict) and Work Engagement	83
5.3.2 Relationship between Job Resources (Social Support, Performance Feedback, Career Opportunity) and Work Engagement	85
5.3.3 Relationship between Job Satisfaction and Work Engagement	86
5.4 Research Implication	87
5.4.1 Theoretical Implications	87
5.4.2 Implications for Practice	89
5.5 Limitations and Direction for Future Research	90
5.6 Conclusions	92
REFERENCES	94
APPENDICES	116

LIST OF TABLES

Table 3.1 <i>Distribution of Police Headquarters Contingent in Kedah, Perlis and Pulau Pinang.</i>	44
Table 3.2 <i>Distribution of respondents for each Police Headquarter Contingent</i>	45
Table 3.3 <i>Work Engagement Items</i>	47
Table 3.4 <i>Job Demands Items</i>	49
Table 3.5 <i>Job Resources Items</i>	52
Table 3.6 <i>Job Satisfaction Items</i>	54
Table 3.7 <i>TheCronbach's Alpha for each research measures from the pilot study (n = 20)</i>	56
Table 4.1 <i>Respondents' Response Rate</i>	62
Table 4.2 <i>Demographic characteristics of the participants (n = 167)</i>	63
Table 4.3 <i>KMO and Bartlett's test of Work Engagement</i>	67
Table 4.4 <i>Component matrixof Work Engagement</i>	68
Table 4.5 <i>KMO and Bartlett's test of Job Demands</i>	69
Table 4.6 <i>Rotated component matrixof Job Demands</i>	70
Table 4.7 <i>KMO and Bartlett's test of Job Resources</i>	71
Table 4.8 <i>Rotated component matrixof Job Resources</i>	72
Table 4.9 <i>KMO and Bartlett's test of Job Satisfaction</i>	74
Table 4.10 <i>Rotated component matrixof Job Satisfaction</i>	75
Table 4.11 <i>Descriptive statistics, scale reliabilities, and correlations of variables</i>	77
Table 4.12 <i>Regression results of work pressure, workload, work-family conflict, social support, performance feedback, career opportunity and job satisfaction on work engagement</i>	79
Table 4.13 <i>Summary of hypotheses testing</i>	80

LIST OF FIGURES

Figure 2.1 <i>Job Demands-Resources Model</i> (Bakker &Demerouti, 2007)	35
Figure 2.2 <i>Framework of the Research</i>	37



CHAPTER ONE

INTRODUCTION

1.1 Background of Study

Nowadays organizations need as well their employees to be physiologically and physically become involved in their work (Bakker & Leiter, 2010; Gruman & Saks, 2011) and also employees must also be satisfied at their jobs (Turkyilmaz, Akman, Ozkan & Pastuszak, 2011). Based on the study by Kahn (1990) employee engagement also known as work engagement thus refer to mobilize the company staff individually in doing their job responsibility by enrolling and demonstrating themselves physically, cognitively and physiologically through performance results. Individuals who are engaged will be alert on organization conditions and work together with peers to enhance their performance based on the job giving profit and advantages to the company. According to Robinson, Perryman and Hayday (2004), it is a need of two-way connection among employer and employee to fostering engagement in the organization.

In addition, employees' engagement will impact entire output and production (Bakker, 2011). A small amount of output will be produced if the employees are disengaged. Due to that, many efforts can be done by the organization to ensure that engagement among the employees is increased through the activities they organized and their scope of job by the management and managers. Job fit at the right position for each employee is also important for the top management to ensure it. Based on the study by Yu and Frenkel (2013), the energy they have given for the company need to be fairly compensated, thus develop them for future growth and the management should delivery directly the vision and mission of the organization to make them clear on what to achieve.

The contents of
the thesis is for
internal user
only

REFERENCES

- Aazami, S., Shamsuddin, K. & Akmal, S. (2015). A model of work-family conflict and well-being among Malaysian working women. *Work*, 52(3), 687-95.
- Abraham, S. (2012b). Job satisfaction as an antecedent to employee engagement. *SIES Journal of Management*, 8(2), 27-36.
- Abu Bakar, A., Wae-esor, E. & Hee, H. C. (2016). Work Motivation among Muslim Healthcare Employees in Pattani Province, Thailand. *International Journal of Supply Chain Management*, 5(4).
- Airila A., Hakanen, J. J., Schaufeli W. B., Luukkonen, R., Punakallio, A. & Lusa, S. (2014). Are job and personal resources associated with work ability 10 years later? The mediating role of work engagement. *Work & Stress*, 28(1), 87 – 105, doi: <http://dx.doi.org/10.1080/02678373.2013.872208>.
- Alarcon, G.M. & Edwards, J.M. (2011). The relationship of engagement, job satisfaction and turnover intentions. *Stress and Health*, 27 (3): 294-98. Doi: 10.1002/smi.1365.
- Albdour, A. A. & Altarawneh, I. I. (2014). Employee Engagement and Organizational Commitment: Evidence from Jordan. *International Journal of Business*, 19(2).
- Allan, L.L., Lu, C.C., Gursoy, D. & Neale, N.R. (2016). Work engagement, job satisfaction, and turnover intentions A comparison between supervisors and line-level employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(4), 737 – 761.
- Altunel, M.C., Kocak, O.E. & Cankir, B. (2015). The Effect of Job Resources on Work Engagement: A Study on Academicians in Turkey. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 15(2), 409-417.
- Alzyoud, A. A. Y., Othman, S. Z. & Mohd Isa, M. F. (2015). Examining the Role of Job Resources on Work Engagement in the Academic Setting. *Asian Social Science*, 11(3), 103-110.

- Anitha, J. (2014). Determinants of employee engagement and their impact on employee performance. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 63(3): 308-323.
- Babbie, E. R. (2010). *The Practice of Social Research*. 12th ed. Belmont, CA: Wadsworth Cengage.
- Bakker, A.B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20, 265-69.
- Bakker, A. B. & Bal, M. P. (2010). Weekly work engagement and performance: A study among starting teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(1): 189-206.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2007). The job demands–resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-28.
- Bakker A. B. & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13 (3), 209-223. doi: 10.1108/13620430810870476.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2014). Job demands-resources theory. In P. Y. Chen & C. L. Cooper (Eds.), *Work and Wellbeing: Wellbeing: A complete reference guide (Volume III; pp. 37-64)*. Chichester, UK: Wiley-Blackwell.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Hakanen, J. J. & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of Educational Psychology*, 99(2), 274-284. doi: 10.1037/0022-0663.99.2.274.
- Bakker, A. B., Demerouti, E. & Schaufeli, W.B. (2005). Crossover of burnout and work engagement among working couple. *Human Relations*, 58, 661 – 89.

- Bakker, A. B. & Leiter, M.P. (2010). *Work engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.
- Bakker, A.B., Boyd, C.M., Dollard, M., Gillespie, N., Winefield, A.H., & Stough, C. (2010). The role of personality in the job demands-resources model: A study of Australian academic staff. *Career Development International*, 15, 622-636.
- Bakotic, D. & Babic, T.B. (2013). February Relationship between Working Conditions and Job Satisfaction: The Case of Croatian Shipbuilding Company. *International Journal of Business and Social Science*, 4(2): 206-213.
- Basinka, B. A. & Wilczek-Ruzyczka, E. (2013). The role of reward and demands in burnout among surgical nurses. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 26(4): 593-604.
- Beehr, T. A. & Bhagat, R.S. (1985). Introduction to human stress and cognition in organizations in Beeher, T.A. and Bhagat, R.S. (Eds), *Human Stress and Cognition in Organizations*, Wiley: New York, 3 - 19.
- Bennett, R. R. (1997). Job satisfaction among police constables: A comparative study in three developing nations. *Justice Quarterly*, 14(2): 295-323.
- Buchs, C. J. (2014). *Job demands, job resources and behavior at work*. Thesis Master of Arts in Psychology. Massey University, Albany: New Zealand.
- Burke, R. J. & El-Kot, G. (2010). Work engagement among managers and professionals in Egypt: Potential antecedents and consequences. *African Journal of Economic and Management Studies*, 1(1): 42-60. doi: 10.1108/20400701011028158

- Burke, R.J, Koyuncu, M., Jing, W. & Fiksenbaum, L. (2009). Work engagement among hotel managers in Beijing, China: potential antecedents and consequence. *Tourism Review*, 64(3): 4-18. doi: 10.1108/16605370910988791.
- Buzawa, E. S. (1984). Determining Patrol Officer Job satisfaction: The Role of Selected Demographic and Job-Specific Attitudes. *Criminology*, 22(1): 61-81.
- Buzwa, E., Austin, T., & Bannon, J. (1994). The role of selected socio-demographics and job-specific variables in predicting patrol officer job satisfaction: A reexamination ten years later. *American Journal of Police*, 13: 51-75.
- Brenyah, R. & Damoah, O.B. (2016). Strategic Leadership Styles and Employee Engagement in the Telecommunication Sector of Ghana. *European Journal of Business and Management*, 8(7).
- Caesens, G., Stinglhamber, F. & Luypaert, G. (2014). The impact of work engagement and workaholism on well-being: The role of work-related social support. *Career Development International*, 19(7), pp.813-835, doi: 10.1108/CDI-09-2013-0114.
- Chaudhary, R., Rangnekar, S. & Barua, M. K. (2012). Relationships between occupational self efficacy, human resource development climate, and work engagement. *Team Performance Management: An International Journal*, 18(7/8): 370-383.
- Chien, P. K. & Hsiao, P. L. (2015). A longitudinal study on work engagement, work pressure and work satisfaction of care givers in Taiwan. *International Journal of Advances in Science Engineering and Technology*, 4: 45-48.
- Christian, M. S., Garza, A. S. & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64(1): 89-136.

- Cohen, S. & Syme, S. L. (1985). Issues in the Study and Application of Social Support. In S. Cohen & S. L. Syme (Eds.). *Social Support and Health*. San Francisco: Academic Press.
- Cole, N. L. (2016). *Understanding Correlation Analysis*. Retrieved April 29, 2017 from <https://www.thoughtco.com/what-is-correlation-analysis-3026696>.
- Coetzer, C.F. & Rothmann, S. (2007). Job demands, job resources and work engagement of employees in a manufacturing organization. *Southern African Business Review*, 11(1): 17–32.
- Boatman, J. & Erker, S. (2012). *DDI's Global Selection Forecast Study*. Pittsburgh, Pennsylvania: Development Dimensions International, Inc., MMXII.
- Demerouti, E., Bakker, A. B. & Fried, Y. (2012). Work orientations in the Job Demands - Resources model. *Journal of Managerial Psychology*, 27, 557-575.
- Demerouti, E., Bakker, A.B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W.B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499-512.
- Diefendorff, J. M., Richard, E. M., & Yang, J. (2008). Emotion regulation at work: Linking strategies to affective events and discrete negative emotions. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 498 – 508.
- Drake, R. M. (2014). Job satisfaction and retention of registered nurses at a small rural hospital in Southeastern United States. Nursing Theses and Capstone Project. Paper 14.
- Erickson, T. J. (2005). Testimony submitted before the U.S. Senate Committee on Health, Education, Labor and Pensions, May 26.
- Filtvedt, R. E. (2015). *Motivation and Job Satisfaction: does Herzberg's two-factors theory apply to knowledge of workers of today*. Master Thesis.
- Firestone, W. A. & Pennell, J. R. (1993). Teacher commitment, working conditions, and differential incentive policies. *Review of Educational Research*, 63(4): 489-525.

- Fisher, G. G., Bulger, C. A., & Smith, C. S. (2009). Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology, 14*(4), 441–456. doi: 10.1037/a0016737.
- Fragoso, Z. L., Holcombe, K. J., McCluney, C. L., Fisher, G. G., McGonagle, A. K. & Friebe, S. J. (2016). Burnout and Engagement. *Workplace Health & Safety, 64*(10), 479 - 487.
- Frone, M. R. (2000). Work–family conflict and employee psychiatric disorders: The national comorbidity survey. *Journal of Applied Psychology, 85*(6): 888-895. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.85.6.888>.
- Frost, J. (2013). *How to Interpret Regression Analysis Results: P-values and Coefficients*. Retrieved April 29, 2017 from <http://blog.minitab.com/blog/adventures-in-statistics-2/how-to-interpret-regression-analysis-results-p-values-and-coefficients>
- Garg, A. & Kumar, V. (2012). A study of employee engagement in pharmaceutical sector. *International Journal of Research in IT and Management, 2*(5): 85-98.
- Garrett-Mayer, E. (2006). Statistics in Psychosocial Research: Factor Analysis. [PowerPoint Slide]. Retrieved from <http://ocw.jhsph.edu/courses/StatisticsPsychosocialResearch/PDFs/Lecture8.pdf>
- Gay, L.R. & Airasain, P. (2003). *Educational Research: Competencies for Analysis and Applications*. 7th ed. Upper Saddle River, NJ: Merrill Prentice Hall.
- Geldenhuis, M., Laba, K. & Venter, C.M. (2014). Meaningful work, work engagement and organizational commitment. *SA Journal of Industrial Psychology, 40*(1). doi: <http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v40i1.1098>.
- Ghadi, M.Y., Fernando, M. & Caputi, P. (2013). Transformational leadership and work engagement: The mediating effect of meaning in work. *Leadership & Organization Development Journal, 34*(6), 532-550, doi: 10.1108/LODJ-10-2011-0110.
- Gozukara, I. & Simsek, O.F. (2015). Role of leadership in employees' work engagement: organizational identification and job autonomy. *International Journal of Business and Management, 11*(1): 72-84.

- Green, A. E. (1997). A Question of Compromise? Case Study Evidence on the Location and Mobility Strategies of Dual Career Households. *Journal of Regional Studies*, 31(7): 641-57.
- Greenhouse, J.H. & Beutell, N.J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Greenhaus, J. H., Tammy, D. A. & Spector, P. E. (2006). Health Consequences of Work–Family Conflict: The Dark Side of the Work–Family Interface, in Pamela L. Perrewé, Daniel C. Ganster (ed.) *Employee Health, Coping and Methodologies (Research in Occupational Stress and Well-being, 5)* Emerald Group Publishing Limited: 61 – 98.
- Gruman, J. A. & Saks, A. M. (2011). Performance management and employee engagement. *Human Resources Management Review*, 21, 123 – 36.
- Guglielmi, D., Avanzi, L., Chiesa, R., Mariani, M. G., Bruni, I., Depolo, M. (2016). Positive Aging in Demanding Workplaces: The Gain cycle of between Job Satisfaction and Work Engagement. *Frontiers in Psychology*, 7(1224), 1-10.
- Halbesleben, J. R. (2010). A Meta-Analysis of Work Engagement: Relationships with Burnout, Demands, Resources, and Consequences. In: Bakker, A.B. and Leiter, M.P., Eds., *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*, 8, Psychology Press, New York, 102-117.
- Halbesleben, J.R., Harvey, J. & Bolino, M.C. (2009). Too engaged? A conservation of resources view of the relationship between work engagement and work interference with family. *Journal of Applied Psychology*, 94(6):1452-65. doi: 10.1037/a0017595.
- Hallberg, U.E. & Schaufeli, W.B. (2006). "Same Same" But Different? Can Work Engagement Be Discriminated from Job Involvement and Organizational Commitment? *European Psychologist*, 11(2), 119.
- Hakanen, J. J. (2009). Do engaged employees perform better at work? The motivating power of job resources and work engagement on future job performance. In M. Christensen (Ed.). *Validation and test of central concepts in positive work and organizational psychology – The second report of the Nordic Project*. (TemaNord, 564: 65-71). Copenhagen: Nordic Council of Ministers.

- Hakanen, J.J, Perhoniemi, R. & Toppinen-Tanner, S. (2008). Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative, and work-unit innovativeness. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 78-91.
- Han, J. W. (2016). Effect of Nurses' Job Demands and Job Resources on Work Engagement based on JDR Model. *Healthcare and Nursing*, 128, 14-17.
- Hart, S. & Wickens, C. D. (1990). *Workload assessment and prediction. An approach to systems integration*. H.R. Booher. New York, van Nostrand Reinhold: 257-296.
- Hartel, C.E.J., Fujimoto, Y., Strybosch, V.E. & Fitzpatrick, K. (2007). *Human Resource Management*. Frenchs Forest NSW: Pearson Education Australia.
- Hillman, L. W., Schwandt, D. R. & Bartz, D. E. (1990). Enhancing staff members' performance through feedback and coaching. *Journal of Management Development*, 9(3): 20-27.
- Hoath, D. R., Schneider, F. W., & Starr, M. W. (1998). Police job satisfaction as a function of career orientation and position tenure: Implications for selection and community policing. *Journal of Criminal Justice*, 26 (1): 337-347.
- Hontake, T. & Ariyoshi, H. (2016). A study on work engagement among nurses in Japan: the relationship to job-demands, job-resources, and nursing competence. *Journal of Nursing Education and Practice*, 6(5), 111-117.
- Hoole, C. & Hotz, G. (2016). The impact of a total reward system of work engagement. *SA Journal Of Industrial Psychology*, 42(1), doi:10.4102/sajip.v42i1.1317.
- Hornung, S., Rousseau, D.M., Glaser, J., Angerer, P. & Weigl, M. (2010). Beyond top-down and bottom-up work redesign: Customizing job content through idiosyncratic deals. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 187 – 215.
- Hwang, W. & Ramadoss, K. (2016). The job demands–control–support model and job satisfaction across gender. *SAGE Journals*, 38(1).

- Inoue, A., Kawakami, N., Tsutsumi, A., Shimazu, A., Miyaki, K., *et al.* (2014). Association of job demands with work engagement of Japanese employees: Comparison of Challenges with Hindrances (J-HOPE). *PLOS ONE*, 9(3): 1-8. doi:10.1371/journal.pone.0091583.
- Ismail, A. & Abd Razak, M. R. (2016). A study on job satisfaction as a determinant of job motivation. *Acta Universitatis Danubius. OEconomica*, 12(3), 30-44.
- Jackson, L. (2014). The work engagement and job performance relationship: Exploring the mediating effect of trait emotional intelligence. *Master's Theses*. Paper 1167.
- Jackson, L.T.B., Rothmann, S. & Van de Vijver, F.J.R. (2006). A model of work-related well-being for educators in South Africa. *Stress and Health*, 22, 263-74.
- Jain R, Kaur S. (2014). Impact of work environment on job satisfaction. *International Journal of scientific and Research Publications*, 4(1): 1-8.
- Hanaysha, J. & Tahir, P. R. (2016). Examining the effects of employee empowerment, teamwork and employee training on job satisfaction. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 219: 272 – 282.
- Janse van Rensburg, Y., Boonzaier, B. & Boonzaier, M. (2013). The job demands-resources model of work engagement in South African call centers. *SA Journal of Human Resource Management*, 11(1). doi: <http://dx.doi.org/10.4102/sajhrm.v11i1.484>
- Johnson, C.E., Shelton, P.M., & Yates, L. (2012). Nice guys (and gals) finish first: Ethical leadership and organizational trust, satisfaction and effectiveness. *International Leadership Journal*, 4(1): 3–19.
- Judge, T. A., Ilies, R. & Scott, B. A. (2006). Work–family conflict and emotions: Effects at work and at home. *Personnel Psychology*, 59(4): 779-814.
- Kahn, W.A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692-724.
- Kaplan, R. E. (1979). The conspicuous absence of evidence that process consultation enhances task performance. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 346-60.

- Karanika-Murray, M., Pontes, H.M., Griffiths, M.D. & Biron, C. (2015). Sickness presenteeism determines job satisfaction via affective-motivational states. *Social Science and Medicine*, 139, 100-106.
- Karasek, R.A. (1985). *Job content instrument questionnaire and user's guide, Version 1.1*. Department of Industrial and Systems Engineering, University of Southern California: Los Angeles.
- Karasek, R.A. & Theorell, T. (1990). *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Basic Books: New York.
- Karatepe, O.M. (2013). High-performance work practices, work social support and their effects on job embeddness and turnover intentions. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 25(6): 903-921. doi: 10.1108/IJCHM-06-2012-0097.
- Karatepe, O.M. & Demir, E. (2014). Linking core self-evaluations and work engagement to work-family facilitation: A study in the hotel industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 26(2), 307-23.
- Karatepe, O.M. & Karadas, G. (2016). Service employees' fit, work-family conflict, and work engagement. *Journal of Services Marketing*, 30(5), 554-566, doi: 10.1108/JSM-02-2015-0066.
- Khan S., R. & Gunaseelan, R. (2016). Principle's transformational leadership and teachers' work engagement- A relationship study. *International Journal of Applied Business and Economic Research*, 14(8): 5557- 5570.
- Khuong, M.N. & Dung, D.T.T. (2015). The Effect of Ethical Leadership and Organizational Justice on Employee Engagement — The Mediating Role of Employee Trust, *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 6(4): 235-240.
- Kim, W., Kolb, J.A. & Kim, T. (2013). The relationship between work engagement and performance: A review of empirical literature and a proposed research agenda. *Human Resource Development Review*, 12(3), 248-276. doi:10.1177/1534484312461635.

- Kim, W. (2017). Examining Mediation Effects of Work Engagement among Job Resources, Job Performance, and Turnover Intention. *Performance Improvement Quarterly*, 29(4). 407 – 425. doi: 10.1002/piq.21235
- Koyuncu, M., Burke, R.J. & Fiksenbaum, L. (2006). Work engagement among women managers and professionals in a Turkish bank: Potential antecedents and consequences. *Equal Opportunities International*, 25(4), 299-310. doi: 10.1108/02610150610706276.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*.
- Kumar, J.A. (2012). Employee Engagement. *RKG Journal of Management*, 3(2).
- Langelaan, S., Bakker, A. B., Van Doornen, L.J.P. & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement: Do individual differences make a difference? *Personality and Individual Differences*, 40 (3), 521-32.
- Larkin, I. M. (2015). Job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention of online teachers in the K-12 setting. *Doctor of Education in Instructional Technology Dissertations*. Paper 2.
- Leavy, R. L. (1983). Social support and psychological disorder: A review. *Journal of Community Psychology*, 11(1): 3-21.
- Ledimo, O. & Hlongwane, V.C. (2014). The role of organizational justice on employee engagement within public service organization in South Africa. *La Pensee Multidisciplinary Journal*, 76(11). 1-13.
- Lee, Y., Kwon, K., Kim, W. & Cho, D. (2016). Work Engagement and Career: Proposing Research Agendas through a Review of Literature. *Human Resource Development Review*, 15(1): 29 – 54.
- Liu, X.P. & Deng, J.S. (2009). Summary of the study of employee engagement. *Soft Science*, 23, 107-110.

- Listau, K., Christensen, M. & Innstrand, S.T. (2016). *Work engagement: A double-edged sword? A study on the relationship between work engagement and the work-home interaction*. NTNU: Norway.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of Job Satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297-1343). Chicago: Rand McNally.
- Lu, C.Q., Du, D.Y., Xu, X.M. & Zhang, R.F. (2016). Revisiting the relationship between job demands and job performance: The effects of job security and traditionally. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 90(1): 28-50.
- Ludviga, I. & Kalvina, A. (2016). Exploring the relationships between job satisfaction, work engagement and loyalty of academic staff. *International Journal of Economics and Management Engineering*, 3(1).
- Lyu, X. (2016). Effect of organizational justice on work engagement with psychological safety as a mediator: Evidence from China. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 44, 1359-1370.
- Mache, S., Bernburg, M., Vitzthum, K., Groneberg, D. A., Klapp, B. F. & Danzer, G. (2015). Managing work–family conflict in the medical profession: working conditions and individual resources as related factors. *BMJ Open*, 5(4). doi: 10.1136/bmjopen-2014-006871.
- Maden-Eyiusta, C. (2016). Job resources, engagement and pro-activity: A moderated mediation model. *Journal of Managerial Psychology*, 31(8), 1234 – 1250. doi: <http://dx.doi.org/10.1108/JMP-04-2015-0159>.
- Magee, C. A., Stefanic, N., Caputi, P., & Iverson, D. C. (2012). The association between job demands/control and health in employed parents: The mediating role of work-to-family interference and enhancement. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(2), 196–205. doi: <http://doi.org/10.1037/a0027050>.

- Mahin, E. & Khodaverdi, Y. (2015). Investigating the relation between transformational leadership and work interaction (work engagement) among employees of Tejarat Bank and National Bank. *Science International (Lahore)*, 27(3), 2795-2802.
- Maslach, C. & Leiter, N.P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco, Calif.: Jossey-Bass.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. 3rd ed. New York: Addison Wesley Longman, Inc.
- Mauno, S., Kinnunen, U. & Ruokolainen, M. (2006). Exploring work- and organization-based resources as moderators between work–family conflict, well-being, and job attitudes. *International Journal of Work, Health & Organizations*. 20(3): 210-233.
- May, D.R., Gilson, R.L. & Harter, L.M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety, and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 11 – 37.
- Maylett, T. M. & Riboldi, J. M. (2008). The Three Essential Components of Employee Engagement Decision Wise Inc [Online] [Accessed on 08/03/17]. Available on: http://www.comphealth.com/sites/comphealth/client-resources/white-papers/Documents/The_Three_Essential_Components_of_Employee_Engagement.pdf
- McNabb, D. E. (2008). *Research Methods in Public Administration and Nonprofit Management: Quantitative and Qualitative Approaches*. 2nd ed. Armonk, NY: M.E. Sharpe.
- McNall, Nicklin & Masuda (2010). McNall, L. A., Nicklin, J. M., & Masuda, A. D. (2010). A meta-analytic review of the consequences associated with work-family enrichment. *Journal of Business and Psychology*, 25(3), 381–396. doi: <http://doi.org/10.1007/s10869-009-9141-1>
- Medhurst, A & Albrecht, S. (2011). Salesperson engagement and performance: A theoretical model. *Journal of Management & Organization*, 17(3), 398 - 411. doi: <https://doi.org/10.1017/S1833367200001541>.

- Metin, U. B., Baykova, R., Gaioshko, D., Kolarova, M. *et al.* (2015). Giving work a rain check: Relationship between soldiering and positive work outcomes within the Job Demands-Resources Model. *Journal of European Psychology Students*, 6(2): 90–94.
- Meijman, T.F. & Mulder, G. (1998). *Psychological aspects of workload*. A Handbook of Work and Organizational Psychology: Volume 2: Work Psychology. United Kingdom: Psychological Press.
- Mijakoski, D., Karadzinska-Bislimovska, J., Basarovska, V., Minov, J., Stoleski, S., Angeleska, N. & Atanasovska, A. (2015). Work demands-burnout and job engagement-job satisfaction relationships: teamwork as a mediator and moderator. *Open Access Macedonian Journal of Medical Sciences*, 3(1):176-183.
- Mone, E.M. & London, M. (2014). *Employee engagement through effective performance management*. Routledge/Taylor & Francis Group: Pennsylvania State University.
- Moura, D., Orgambidez- Ramos, A. & Goncalves, G. (2014). Role stress and work engagement as antecedents of job satisfaction: Results from Portugal. *Europe's Journal of Psychology*, 10(2), 291–300. doi:10.5964/ejop.v10i2.714.
- Mostert, K., Rothmann, S. & Strydom, M. (2006). A psychometric evaluation of job demands, resource scale in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 32(4), 76-86. doi: 10.4102/sajip.v32i4.239.
- Muijs, D. (2010). *Doing Quantitative Research in Education with SPSS*. 2nd ed. London: SAGE Publications.
- Nahrgang, J. D., Morgeson, F. P. & Hormann, D. A. (2011). Safety at Work: A Meta-Analytic Investigation of the Link between Job Demands, Job Resources, Burnout, Engagement, and Safety Outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 96: 71-94.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S. & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 400-410.
- Ng, L. P. & Hassan Ali (2014). *The influence of core self-evaluations and work-life enrichment on work engagement: Job demands as moderator*. Proceedings of the International Conference on Business, Accounting, Finance, and Economics 2014 (pp. 74-81). Kampar, Perak, Malaysia.

- Nielsen, K., Nielsen, M. B., Ogbonnaya, C., Käsälä, M., Saari, E & Isaksson, K. (2017): Workplace resources to improve both employee well-being and performance: A systematic review and meta-analysis, *Work & Stress*, doi: 10.1080/02678373.2017.1304463.
- Opie, T., & Henn, C.M. (2013). Work-family conflict and work engagement among mothers: Conscientiousness and neuroticism as moderators. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(1), Art. #1082, 12 pages. <http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v39i1.1082>
- Orgambi'dez-Ramos, A., Borrego-Ale's, Y. & Mendoza-Sierra, I. (2014). Role stress and work engagement as antecedents of job satisfaction in Spanish workers. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 10(1), 360-72.
- Othman, N. & Nasurdin, A.M. (2012). Social support and work engagement: A study of Malaysian nurses. *Journal of Nursing Management*, 21(8): 1083-1090.
- Owusu, B. (2014). An assessment of job satisfaction and its effect on employees' performance: a case of mining companies in the western region. Thesis Master of Business Administration (HR Option).
- Papoutsis D, Labiris G and Niakas D (2014). Midwives' job satisfaction and its main determinants: A survey of midwifery practice in Greece. *British Journal of Midwifery*, 22(7), 480-486.
- Park, Y., Song, J.H. & Lim, D.H. (2016). Organizational justice and work engagement: the mediating effect of self-leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 37(6), 711-729. doi: 10.1108/LODJ-09-2014-0192.
- Peterson, A. (2015). Organizational Support and Job Satisfaction of Frontline Clinical Managers: The Mediating Role of Work Engagement. *Electronic Thesis and Dissertation Repository*, 2967.
- Pisanti R, van der Doef, M., Maes, S., Lazzari D. & Bertini, M. (2011) Job characteristics, organizational conditions and distress/well-being among Italian and Dutch nurses: a cross-national comparison. *International Journal of Nursing Studies*, 48, 829–837.

- Pitaloka, E. & Sofia, I. P. (2014). The affect of work environment, job satisfaction, organization commitment on ocb of internal auditors. *International Journal of Business, Economics and Law*, 5(2): 10-18.
- Polis Di Raja Malaysia. (2016). The official portal of Royal Malaysia Police. Retrieved 28, February, 2017 from <https://www.rmp.gov.my/>
- Raziq, A. & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of working environment on job satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23: 717-725.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2007). *Organizational Behavior*. (12th ed.) New Jersey: Prentice-Hall.
- Robinson, D., Perryman, S. & Hayday, S. (2004). The drivers of employee engagement. *Institute for Employment Studies Report*, 1-73.
- Rodriguez, M. S. & Cohen, S (1998). *Social support*. Encyclopedia of Mental Health, Vol. 3. Orlando, FL: Academic Press.
- Roslan, N. A., Ho, J. A., Ng, S.I. & Sambasivan, M. (2015). Job demands & job resources: predicting burnout and work engagement among teachers. *International Proceedings of Economics Development and Research IPEDR*, 84.
- Rosmiza, A. (2015). *Relationship between performance appraisal and employee engagement among administrative staff*. Thesis Master of Human Resource Management.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25: 54–67.
- Saks, A.M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600 – 19.
- Saks & Gruman (2014). What Do We Really Know About Employee Engagement? *Human Resources Development Quarterly*, 25(2): 155-82.

- Sakuraya, A., Shimazu, A., Eguchi, H., Kamiyama, K., Hara, Y., Namba, K. & Kawakami, N. (2017). Job crafting, work engagement and psychological distress among Japanese employees: a cross-sectional study. *BioPsychoSocial Medicine*, 11(6), 1-7.
- Salahudin, S.N., Alwi, M.N.R., Baharuddin, S.S., Santhasaran, Y. & Balasubramaniam, V. (2016). The relationship between occupational stress, employee engagement and turnover intention. *The European Proceedings Social & Behavioral Sciences*. 3rd International Conference on Business and Economics, 21 - 23 September, 2016.
- Salminen, S. R., Mangkikangas, A. & Feldt, T. (2014). Job Resources and Work Engagement: Optimism as Moderator among Finnish Managers. *Journal of European Psychology Students*, 5(1), 69-77. doi: 10.5334/jeps.bu.
- Saratun, M. (2016). Performance management to enhance employee engagement for corporate sustainability. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 8(1): 84-102.
- Sayar, S., Jahanpour, F., Maroufi, N. & Avazzadeh, F. (2016). Relationship between work-family conflict and employee engagement in Female nurses working in intensive care units. *Acta HealthMedica*, 1(2), 54-59, doi: <http://dx.doi.org/10.19082/ah54>.
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315. doi: <http://dx.doi.org/10.1002/job.248>.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B. & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701- 716.
- Schaufeli, W. B. & Salanova, M. (2007). Work engagement: An emerging psychological concept and its implications for organizations. In S.W. Gilliland, D.D. Steiner & D.P. Skarlicki (Eds.), *Research in social issues in management: Vol. 5. Managing social and ethical issues in organizations*. Greenwich, CT: Information Age Publishers.

- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2010). *Defining and measuring work engagement: bringing clarity to the concept, in Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press: New York.
- Schaufeli, W.B., Bakker, A.B. & Rhenen, W.V. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30, 893-917. doi: 10.1002/job.595.
- Schaufeli, W.B. & Taris, T. (2013). The Job Demands-Resources Model: A Critical Review. *Gedrag & Organisatie*, 26, 182-204.
- Schaufeli, W.B. Salanova, M., Gonzales-Roma, V. & Bakker, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schermerhorn, J.R. (1993). *Management for productivity* (4th ed.). Canada: John Wiley & Sons, Inc.
- Shaffer, M. A., Kraimer, M. L., Chen, Y. P., & Bolino, M. C. (2012). Choices, challenges, and career consequences of global work experiences: A review and future agenda. *Journal of Management*, 38, 1282–1327. doi:10.1177/0149206312441834.
- Sheley, J. F. & Nock, S. L. (1979). Determinants of Police Job Satisfaction. *Sociological Inquiry*, 49(1): 49-55.
- Shuck, B. (2011). Four emerging perspectives of employee engagement: An integrative literature review. *Human Resource Development Review*, 10, 304-328. doi:10.1177/153448431141084010.1177/1534484311410840.
- Shuck, B., Reio Jr, T. G., & Rocco, T.S. (2011). Employee engagement: An examination of antecedent and outcome variables. *Human Resource Development International*, 14(4), 427-445. doi: <http://dx.doi.org/10.1080/13678868.2011.601587>.
- Simons, J.C. & Buitendach, J.H. (2013). Psychological capital, work engagement and organizational commitment amongst call centre employees in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 39(2). doi: 10.4102/sajip.v39i2.1071.

- Sims, H.P., Szilagyi, A.D. & Keller, R.T. (1976). The measurement of Job Characteristics. *Academy of Management Journal*, 19, 195-212.
- Slåtten, T., & Mehmetoglu, M. (2011). Antecedents and effects of engaged frontline employees: A study from the hospitality industry. *Managing Service Quality*, 21(1), 88-107.
- Slovak, J. S. (1978). Work satisfaction and municipal police officers. *Journal of Police Science & Administration*, 6(4): 462-470.
- Sohail, A., Safdar, R., Saleem, S., Ansar, S. & Azeem, M. (2014). Effect of Work Motivation and Organizational Commitment on Job Satisfaction: (A Case of Education Industry in Pakistan). *Global Journal of Management and Business Research: An administration and management*, 14(6): 41-46.
- Sonn, C. (2015). *The relationship between burnout and work engagement amongst employees within the pharmaceutical distribution industry*. Thesis Master of Commerce: University of South Africa.
- Sonnentag, S. & Zijlstra, F.R. (2006). Job characteristics and off-job activities as predictor of need for recovery, well-being and fatigue. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 330-50.
- Spector, P. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes and Consequences*. Thousand Oaks, CA. Sage Publications.
- Spector, P. E. & Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal Conflict at Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload Inventory, and Physical Symptoms Inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4): 356-367. doi: <http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.3.4.356>.
- De Spiegelaere, S., Van Gyes, G. & Van Hootehem, G. (2014). Innovative work behavior as a concept: definition and orientation. *Behavior and Organization*, 27(2), 139-156.
- Stichting van de Arbied (2000). [Brochure]. *Working under pressure: Dealing with pressure and stress in the workplace*.
- Suan, C. L. (2015). Social support and work engagement: commitment to shift work as moderator. Conference on Business Management Research II. School of Business Management, Universiti Utara Malaysia, Sintok, Malaysia. 22 December 2015.

- Sundaray, B. K. (2011). Employee engagement: A driver of organizational effectiveness. *European Journal of Business and Management*, 3(8): 53-60.
- Taipale, S., Selander, K., Anttila, T., & Natti, J. (2011). Work engagement in eight European countries: The role of job demands, autonomy, and social support. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 31: 486-504.
- Terje, S. & Mehmetoglu, M. (2011). Antecedents and effects of engaged frontline employees: A study from the hospitality industry. *Managing Service Quality: An International Journal*, 21(1), 88-107. doi: <https://doi.org/10.1108/09604521111100261>.
- Thakur, N. (2014). A comparative study on job satisfaction of teacher educators in relation to private teachers' training institutions of University of Gour Banga and University of Kalyani. *International Journal of Education and Psychological Research*, 3(4): 1-5.
- The Star (2016). Speech Text by YDH Inspector General Tan Sri Dato' Sri Khalid Abu Bakar National Police Chief during Parade in Conjunction with warning Police Day to-209. 25 Mac 2016, Parade Square PULAPOL, Kuala Lumpur.
- Thian, J.H.M., Kannusamy, P., He, H. & Klainin-Yobas, P. (2015). Relationships among stress, positive affectivity, and work engagement among registered nurses. *Psychology*, 6, 159-167.
- Thirapatsakun, T., Kuntonbutr, C. & Mechinda, P. (2014). The relationships among job demands, work engagement, and turnover intentions in the multiple groups of different levels of perceived organizational supports. *Universal Journal of Management* 2(7): 272-285.
- Tomic, M. (2016). Workload, existential fulfillment, and work engagement among city council members. In: Batthyány A. (eds) *Logotherapy and Existential Analysis. Logotherapy and Existential Analysis: Proceedings of the Viktor Frankl Institute Vienna*, 1. Springer, Cham.
- Turkyilmaz, A., Akman, G., Ozkan, C. & Pastuszak, Z. (2011). Empirical study of public sector employee loyalty and satisfaction. *Industrial Management & Data Systems*, 111(5), 675-696, doi: 10.1108/02635571111137250.

- Upadyaya, K., Vartiainen, M., & Salmela-Aro, K. (2016). From Job Demands and Resources to Work Engagement, Burnout, Life Satisfaction, Depressive Symptoms, and Occupational Health. *Burnout Research*, 3 (4), 101-108. doi:10.1016/j.burn.2016.10.001.
- Van de Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H. & Lens, W. (2008). Explaining the relationships between job characteristics, burnout, and engagement: The role of basic psychological need satisfaction. *Work & Stress*, 22(3): 277-94.
- Van der Schoor, S.C.M. (2015). *Teacher Engagement and the Role of Psychological Capital*. Master thesis. Vrije Universiteit, Amsterdam.
- Van Gelderan, B.R. & Bik, L.W. (2016). Affective organizational commitment, work engagement and service performance among police officers. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 39(1), 206-221. doi: <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-10-2015-0123>.
- Vance, C. & McNulty, Y. (2014). Why and how women and men acquire expatriate career development experience: A study of American expatriates in Europe. *International Studies of Management and Organization*, 44(2).
- Verhaest, D. & Verhofstadt, E. (2016). Over-education and job satisfaction: the role of job demands and control. *International Journal of Manpower*, 37(3): 456-473. doi: <https://doi.org/10.1108/IJM-04-2014-0106>.
- Viseu, J., Jesus, S.N. & Rus., C.L., (2015). How do organizational justice and health influence teachers' work engagement? The mediating role of positive psychological capital and job satisfaction. *The European Health Psychologist*, 17(4), 165-73.
- Wang, X., Liu, L., Zou, H., Hao, J. & Wu, H. (2017). Associations of Occupational Stressors, Perceived Organizational Support, and Psychological Capital with Work Engagement among Chinese Female Nurses. *BioMed Research International*, 1-11.
- Wellins, R.S., Bernthal, P. & Phelps, M. (2015). Employee engagement: The key to realizing competitive advantage. [Monograph]. Development Dimensions International, Inc.
- Weng, Q. & Xi, Y. (2011). The study of career growth of professional employees: Scale development and validity. *Management Review*, 10, 132-143.
- Wickens, C. D. (1984). Processing resources in attention. In R. Parasuraman & R. Davies (Eds.), *Varieties of attention* (pp. 63–101). New York: Academic Press.

- Xanthopoulou, D., Bakker, A.B. & Fischbach, A. (2013). Work engagement among employees facing emotional demands: The role of personal resources. *Journal of Personnel Psychology (2013)*, 12, 74-84. doi: <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000085>.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Demerouti, E. & Schaufeli, W. B. (2009). Work engagement and financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 183–200.
- Xu, J. & Thomas, H.C. (2011). How can leaders achieve high employee engagement?. *Leadership & Organization Development Journal*, 32(4), 399 - 416.
- Yalabik, Z.Y., Popaitoon, P., Chowne, J.A. & Rayton, B.A. (2013). Work engagement as a mediator between employee attitudes and outcomes. *The International Journal of Human Resource Management*, doi:10.1080/09585192.2013.763844
- Yim, Y. & Schafer, B. D. (2009). Police and their perceived image: how community influence officers' job satisfaction. *Police Practice and Research: An International Journal*, 10(1): 17-29.
- Yu, C. & Frenkel, S.J. (2013). Explaining task performance and creativity from perceived organizational support theory: Which mechanisms are more important?. *Journal of Organizational Behavior*, 34(8), 1165-1181.
- Zhao, J., Thurman, Q. & He, N. (1999). Sources of job satisfaction among police officers: A test of demographic and work environment models. *Justice Quarterly*, 16(1): 153 – 173.
- Zhou, X., Yu, J. M. & Cao, G. L. (2015). The Relationship between Career Growth and Employee Engagement: Based on the Mediating Effect of Organizational Commitment. *Soft Science*, 10, 88-91.
- Zopiatis, A., Constanti, P. & Theocarous, A.L. (2014). Job involvement, commitment, satisfaction and turnover: Evidence from hotel employees in Cyprus. *Tourism Management*, 41, 129-140.



TAJUK KAJIAN:

Kajian terhadap Penglibatan Kerja di dalam PDRM

SOAL SELIDIK

Pegawai dan anggota PDRM yang dihormati,

Soal selidik ini adalah bertujuan untuk mengkaji pengaruh permintaan pekerjaan, sumber pekerjaan dan kepuasan pekerjaan terhadap penglibatan kerja di dalam PDRM. Penyelidik memberi jaminan bahawa segala maklumat yang diberikan hanyalah untuk tujuan penyelidikan. Anda tidak perlu menulis butiran peribadi seperti nama dan nombor badan bagi memastikan tiada keciciran maklumat. Sila beri maklumbalas terhadap soal selidik yang diberikan tentang situasi yang sebenar dalam organisasi anda.

Soal selidik ini akan mengambil masa 15 hingga 20 minit untuk disempurnakan. Mohon untuk soal selidik dikembalikan kepada penyelidik untuk menyempurnakan kajian ini.

Kerjasama dan perhatian anda amat dihargai dan didahului dengan ucapan terima kasih

Sekian.

Disediakan oleh:
Nur Fariah binti Fadzil
Sarjana Pengurusan Sumber Manusia
Universiti Utara Malaysia
06010 Sintok, Kedah
H/P: 0177008412
e-mail: nurfar86@gmail.com

Nota: Bahagian A, B, C, dan D mengandungi soalan-soalan yang berkaitan dengan pengaruh permintaan pekerjaan, sumber pekerjaan dan kepuasan pekerjaan terhadap penglibatan kerja, manakala Bahagian E merupakan soalan mengenai demografi responden.

SOAL SELIDIK

Arahan: Sila **BULATKAN** pernyataan anda pada angka 1 hingga 5 berdasarkan pilihan yang anda rasakan pilihan yang sesuai mewakili maklumbalas anda terhadap penglibatan kerja.

Kenyataan	Sangat tidak setuju (STS)	Tidak setuju (TS)	Neutral (N)	Setuju (S)	Sangat setuju (SS)
Skor	1	2	3	4	5

Bahagian A: Penglibatan Kerja

Perkara	STS	TS	N	S	SS
1. Semasa bekerja saya merasakan saya penuh bertenaga.	1	2	3	4	5
2. Semasa bekerja, saya berasa kuat dan bertenaga.	1	2	3	4	5
3. Apabila saya bangun pada waktu pagi, saya berasa hendak ke tempat kerja.	1	2	3	4	5
4. Saya berasa bersemangat tentang kerja saya.	1	2	3	4	5
5. Kerja saya memberi inspirasi kepada saya.	1	2	3	4	5
6. Saya berasa bangga dengan kerja yang saya lakukan sekarang.	1	2	3	4	5
7. Saya berasa gembira apabila saya bekerja gigih.	1	2	3	4	5
8. Saya selalu terlibat secara mendalam bila melibatkan aktiviti kerja saya.	1	2	3	4	5
9. Apabila bekerja saya selalu bersungguh-sungguh.	1	2	3	4	5

Bahagian B: Permintaan Pekerjaan

Kenyataan	Sangat tidak setuju (STS)	Tidak setuju (TS)	Neutral (N)	Setuju (S)	Sangat setuju (SS)
Skor	1	2	3	4	5

Perkara	STS	TS	N	S	SS
1. Kerja saya memerlukan saya bekerja dengan pantas.	1	2	3	4	5
2. Kerja saya memerlukan saya bekerja keras.	1	2	3	4	5
3. Kerja saya memerlukan terlalu banyak “input” dari saya.	1	2	3	4	5
4. Saya mempunyai masa yang cukup untuk menyiapkan kerja saya.	1	2	3	4	5
5. Tugas saya sering membuat tuntutan yang bercanggahan dengan saya.	1	2	3	4	5
6. Oleh kerana beban kerja yang saya ada, saya tidak mempunyai masa yang cukup untuk melakukan kerja-kerja saya.	1	2	3	4	5
7. Saya sedia menghadapi sebarang gangguan kerja semasa bertugas.	1	2	3	4	5
8. Jumlah tanggungjawab pekerjaan dijangka lakukan adalah munasabah.	1	2	3	4	5
9. Saya sering perlu bekerja selepas waktu kerja untuk memenuhi keperluan kerja saya.	1	2	3	4	5
10. Kerja saya memerlukan tuntutan fizikal untuk memenuhi tugas saya.	1	2	3	4	5
11. Beban kerja saya telah meningkat sejak 12 bulan yang lepas.	1	2	3	4	5

APPENDIX A

Perkara	STS	TS	N	S	SS
12. Tuntutan kerja saya mengganggu kehidupan keluarga saya.	1	2	3	4	5
13. Jumlah masa kerja saya yang diambil, menjadikannya sukar untuk memenuhi tanggungjawab keluarga saya.	1	2	3	4	5
14. Perkara yang ingin lakukan di rumah tidak dapat dilakukan kerana tuntutan tugas yang perlu dilaksanakan oleh saya.	1	2	3	4	5
15. Tugas saya menimbulkan tekanan yang menjadikan ianya sukar untuk memenuhi tugas keluarga.	1	2	3	4	5
16. Oleh kerana tugas yang berkaitan dengan kerja, saya perlu membuat perubahan kepada rancangan saya untuk aktiviti keluarga.	1	2	3	4	5
17. Permintaan keluarga atau pasangan saya mengganggu aktiviti yang berkaitan dengan kerja.	1	2	3	4	5
18. Saya selalu menunda melakukan tugas di tempat kerja kerana permintaan pada masa saya di rumah.	1	2	3	4	5
19. Perkara yang saya mahu lakukan di tempat kerja tidak dapat dilakukan kerana permintaan keluarga atau pasangan saya.	1	2	3	4	5
20. Kehidupan di rumah saya terjejas kerana tanggungjawab saya di tempat kerja seperti pergi kerja pada masanya, melaksanakan tugas setiap hari, dan bekerja lebih masa.	1	2	3	4	5
21. Ketegangan yang berkaitan dengan keluarga mengganggu keupayaan saya untuk melaksanakan tugas yang berkaitan dengan kerja.	1	2	3	4	5

Bahagian C: Sumber Pekerjaan

Kenyataan	Sangat tidak setuju (STS)	Tidak setuju (TS)	Neutral (N)	Setuju (S)	Sangat setuju (SS)
Skor	1	2	3	4	5

Perkara	STS	TS	N	S	SS
1. Penyelia saya mengambil berat tentang kebajikan pekerja dibawah tanggungjawab mereka.	1	2	3	4	5
2. Penyelia saya memberi perhatian kepada apa yang saya katakan.	1	2	3	4	5
3. Pihak atasan saya banyak membantu dalam menyelesaikan kerja yang dilakukan masa tugasan.	1	2	3	4	5
4. Pihak atasan saya berjaya dalam memperolehi orang untuk bekerjasama dalam pasukan.	1	2	3	4	5
5. Saya bekerja dengan rakan sekerja yang cekap melaksanakan tugas masing-masing.	1	2	3	4	5
6. Saya bekerja dengan rakan sekerja yang mengambil kesempatan peribadi keatas saya.	1	2	3	4	5
7. Saya bekerja dengan orang yang cepat mesra.	1	2	3	4	5
8. Apabila diperlukan, rakan sekerja saya akan membantu saya.	1	2	3	4	5

APPENDIX A

Perkara	STS	TS	N	S	SS
9. Saya telah menerima maklumat yang cukup daripada penyelia saya berkenaan prestasi kerja saya.	1	2	3	4	5
10. Saya menerima maklumbalas yang cukup dari pihak atasan saya sejauh mana bagus saya lakukan kerja.	1	2	3	4	5
11. Terdapat peluang yang cukup dalam tugas saya untuk mengetahui bagaimana saya lakukan kerja.	1	2	3	4	5
12. Saya tahu sebaik mana saya melaksanakan tugas di tempat kerja saya	1	2	3	4	5
13. Dalam tugas semasa, jawatan saya meningkatkan dengan lebih cepat.	1	2	3	4	5
14. Dalam unit kerja semasa, kedudukan jawatan saya mungkin bergerak ke atas.	1	2	3	4	5
15. Di dalam unit kerja semasa, kedudukan jawatan saya adalah lebih sesuai dengan unit asal.	1	2	3	4	5
16. Perbanding dengan rakan sekerja saya, kedudukan jawatan saya meningkatkan dengan lebih cepat.	1	2	3	4	5
17. Di unit kerja semasa, gaji saya meningkat dengan lebih cepat.	1	2	3	4	5
18. Di unit kerja semasa, gaji saya sekarang mungkin akan meningkat.	1	2	3	4	5
19. Berbanding dengan rakan sekerja saya, gaji saya meningkat dengan lebih cepat.	1	2	3	4	5

Bahagian D: Kepuasan Pekerjaan

Kenyataan	Sangat tidak setuju (STS)	Tidak setuju (TS)	Neutral (N)	Setuju (S)	Sangat setuju (SS)
Skor	1	2	3	4	5

Perkara	STS	TS	N	S	SS
1. Saya mudah berinteraksi dengan penyelia saya.	1	2	3	4	5
2. Semua bakat dan kemahiran saya digunakan sepenuhnya.	1	2	3	4	5
3. Saya merasa gembira dengan kerja saya sekarang.	1	2	3	4	5
4. Saya menerima pengiktirafan untuk kerja yang dilakukan.	1	2	3	4	5
5. Saya suka bekerja di dalam pasukan polis.	1	2	3	4	5
6. Saya berasa rapat dengan rakan sekerja di tempat kerja saya.	1	2	3	4	5
7. Saya merasa selamat apabila melibatkan kerja saya.	1	2	3	4	5
8. Saya percaya pengurusan mengambil berat tentang kebajikan saya.	1	2	3	4	5
9. Gaji saya sekarang cukup baik.	1	2	3	4	5
10. Secara kesuluruhannya, saya percaya kerja adalah baik untuk kesihatan saya.	1	2	3	4	5

Bahagian E: Maklumat Demografi

Arahan: Sila tandakan (✓) pada petak yang disediakan.

1. Jantina

Lelaki Perempuan |

2. Umur

Kurang dari 25 tahun
 26-30 tahun
 31-35 tahun
 36-40 tahun
 41-45 tahun
 46-50 tahun
 50 tahun ke atas

3. Keturunan

Melayu Cina India Lain-lain

4. Status perkahwinan

Bujang Berkahwin Lain/lain (Janda/ duda)

5. Kelulusan akademik tertinggi

SPM
 STPM
 Ijazah
 Ijazah Sarjana
 Phd
 Lain-lain

6. Pangkat (Nyatakan): _____

7. Tempoh perkhidmatan (Nyatakan): _____ Tahun

8. Jabatan anda bertugas (Nyatakan): _____

**TERIMA KASIH KERANA MELUANGKAN MASA ANDA UNTUK
MELENGKAPKAN KAJI SELIDIK INI.**

LIST OF APPENDICES

Appendix A Sample of survey materials	116
Appendix B1 Reliability Test (Pilot Study)	124
Appendix B2.1 Factor Analysis (Work Engagement)	138
Appendix B2.2 Factor Analysis (Job Demands)	141
Appendix B2.3 Factor Analysis (Job Resources)	151
Appendix B2.4 Factor Analysis (Job Satisfaction)	159
Appendix B3 Reliability Test (after factor analysis)	163
Appendix B4 Normality Test	185
Appendix B5 Linearity Test	195
Appendix B6 Homoscedasticity Test	197
Appendix B7 Multicollinearity assessment on tolerance and VIF	198
Appendix B8 Descriptive Statistics of Variables	199
Appendix B9 Correlation Output	200
Appendix B10 Multiple Regression Output (Job demands, Job resources, Job Satisfaction and Work engagement)	202

APPENDIX B1 – RELIABILITY TEST (PILOT TEST)

Work Engagement

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.839	9

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Semasa bekerja saya merasakan saya penuh bertenaga.	3.8500	.48936	20
Semasa bekerja, saya berasa kuat dan bertenaga.	4.1500	.67082	20
Apabila saya bangun pada waktu pagi, saya berasa hendak ke tempat kerja.	4.0500	.51042	20
Saya berasa bersemangat tentang kerja saya.	4.2500	.55012	20
Kerja saya memberi inspirasi kepada saya.	4.3500	.67082	20
Saya berasa bangga dengan kerja yang saya lakukan sekarang.	4.3500	.58714	20
Saya berasa gembira apabila saya bekerja dengan gigih.	4.2500	.63867	20
Saya selalu terlibat secara mendalam bila melibatkan aktiviti kerja saya.	4.3000	.57124	20
Apabila bekerja saya selalu bersungguh-sungguh.	4.2000	.69585	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Semasa bekerja saya merasakan saya penuh bertenaga.	33.9000	11.358	.373	.535	.838
Semasa bekerja, saya berasa kuat dan bertenaga.	33.6000	10.674	.389	.498	.841
Apabila saya bangun pada waktu pagi, saya berasa hendak ke tempat kerja.	33.7000	10.958	.477	.443	.829
Saya berasa bersemangat tentang kerja saya.	33.5000	10.263	.642	.778	.813
Kerja saya memberi inspirasi kepada saya.	33.4000	9.411	.721	.778	.801
Saya berasa bangga dengan kerja yang saya lakukan sekarang.	33.4000	10.358	.563	.644	.821
Saya berasa gembira apabila saya bekerja dengan gigih.	33.5000	9.737	.673	.797	.807
Saya selalu terlibat secara mendalam bila melibatkan aktiviti kerja saya.	33.4500	10.366	.581	.842	.819
Apabila bekerja saya selalu bersungguh-sungguh.	33.5500	9.945	.547	.672	.823

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
37.7500	12.829	3.58175	9

Job Demands

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	21

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kerja saya memerlukan saya bekerja dengan pantas.	4.3000	.80131	20
Kerja saya memerlukan saya bekerja keras.	4.3000	.80131	20
Kerja saya memerlukan terlalu banyak "input" dari saya.	4.3500	.58714	20
Saya mempunyai masa yang cukup untuk menyiapkan kerja saya.	4.3000	.65695	20
Tugas saya sering membuat tuntutan yang bercanggahan dengan saya.	3.3000	1.26074	20
Oleh kerana beban kerja yang saya ada, saya tidak mempunyai masa yang cukup untuk melakukan kerja-kerja saya.	3.4500	.94451	20
Saya sedia menghadapi sebarang gangguan kerja semasa bertugas.	3.7000	.86450	20
Jumlah tanggungjawab pekerjaan dijangka lakukan adalah munasabah.	3.9500	.60481	20

Saya sering perlu bekerja selepas waktu kerja untuk memenuhi keperluan kerja saya.	3.9000	.78807	20
Kerja saya memerlukan tuntutan fizikal untuk memenuhi tugas saya.	4.0500	.51042	20
Beban kerja saya telah meningkat sejak 12 bulan yang lepas.	3.9500	.68633	20
Tuntutan kerja saya mengganggu kehidupan keluarga saya.	2.6000	1.31389	20
Jumlah masa kerja saya yang diambil, menjadikannya sukar untuk memenuhi tanggungjawab keluarga saya.	2.8000	1.28145	20
Perkara yang ingin lakukan di rumah tidak dapat dilakukan kerana tuntutan tugas yang perlu dilaksanakan oleh saya.	2.8500	1.22582	20
Tugas saya menimbulkan tekanan yang menjadikan ianya sukar untuk memenuhi tugas keluarga.	2.9500	1.14593	20
Oleh kerana tugas yang berkaitan dengan kerja, saya perlu membuat perubahan kepada rancangan saya untuk aktiviti keluarga.	3.3500	1.18210	20
Permintaan keluarga atau pasangan saya mengganggu aktiviti yang berkaitan dengan kerja.	2.8000	1.32188	20

Saya selalu menunda melakukan tugas di tempat kerja kerana permintaan pada masa saya di rumah.	2.7500	1.33278	20
Perkara yang saya mahu lakukan di tempat kerja tidak dapat dilakukan kerana permintaan keluarga atau pasangan saya.	2.7000	1.26074	20
Kehidupan di rumah saya terjejas kerana tanggungjawab saya di tempat kerja seperti pergi kerja pada masanya, melaksanakan tugas setiap hari, dan bekerja lebih masa.	2.9500	1.27630	20
Ketegangan yang berkaitan dengan keluarga mengganggu keupayaan saya untuk melaksanakan tugas yang berkaitan dengan kerja.	2.6500	1.38697	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kerja saya memerlukan saya bekerja dengan pantas.	67.6500	191.924	.100	.929
Kerja saya memerlukan saya bekerja keras.	67.6500	192.766	.062	.929
Kerja saya memerlukan terlalu banyak "input" dari saya.	67.6000	193.621	.050	.928
Saya mempunyai masa yang cukup untuk menyiapkan kerja saya.	67.6500	184.766	.537	.923

Tugas saya sering membuat tuntutan yang bercanggahan dengan saya.	68.6500	176.029	.513	.923
Oleh kerana beban kerja yang saya ada, saya tidak mempunyai masa yang cukup untuk melakukan kerja-kerja saya.	68.5000	176.895	.677	.920
Saya sedia menghadapi sebarang gangguan kerja semasa bertugas.	68.2500	188.197	.246	.927
Jumlah tanggungjawab pekerjaan dijangka lakukan adalah munasabah.	68.0000	186.316	.491	.923
Saya sering perlu bekerja selepas waktu kerja untuk memenuhi keperluan kerja saya.	68.0500	186.050	.378	.925
Kerja saya memerlukan tuntutan fizikal untuk memenuhi tugas saya.	67.9000	187.884	.475	.924
Beban kerja saya telah meningkat sejak 12 bulan yang lepas.	68.0000	191.579	.144	.927
Tuntutan kerja saya mengganggu kehidupan keluarga saya.	69.3500	164.134	.859	.915
Jumlah masa kerja saya yang diambil, menjadikannya sukar untuk memenuhi tanggungjawab keluarga saya.	69.1500	167.187	.783	.917
Perkara yang ingin lakukan di rumah tidak dapat dilakukan kerana tuntutan tugas yang perlu dilaksanakan oleh saya.	69.1000	166.305	.853	.915

Tugas saya menimbulkan tekanan yang menjadikan ianya sukar untuk memenuhi tugas keluarga.	69.0000	168.526	.838	.916
Oleh kerana tugas yang berkaitan dengan kerja, saya perlu membuat perubahan kepada rancangan saya untuk aktiviti keluarga.	68.6000	178.989	.455	.924
Permintaan keluarga atau pasangan saya mengganggu aktiviti yang berkaitan dengan kerja.	69.1500	165.187	.820	.916
Saya selalu menunda melakukan tugas di tempat kerja kerana permintaan pada masa saya di rumah.	69.2000	164.063	.848	.915
Perkara yang saya mahu lakukan di tempat kerja tidak dapat dilakukan kerana permintaan keluarga atau pasangan saya.	69.2500	166.197	.831	.915
Kehidupan di rumah saya terjejas kerana tanggungjawab saya di tempat kerja seperti pergi kerja pada masanya, melaksanakan tugas setiap hari, dan bekerja lebih masa.	69.0000	164.105	.888	.914
Ketegangan yang berkaitan dengan keluarga mengganggu keupayaan saya untuk melaksanakan tugas yang berkaitan dengan kerja.	69.3000	163.484	.828	.915

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
71.9500	194.787	13.95661	21

Job Resources

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.960	19

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Penyelia saya mengambil berat tentang kebajikan pekerja dibawah tanggungjawab mereka.	3.6000	.88258	20
Penyelia saya memberi perhatian kepada apa yang saya katakan.	3.9000	.91191	20
Pihak atasan saya banyak membantu dalam menyelesaikan kerja yang dilakukan masa tugas.	3.4500	.75915	20
Pihak atasan saya berjaya dalam memperolehi orang untuk bekerjasama dalam pasukan.	3.9000	.78807	20
Saya bekerja dengan rakan sekerja yang cekap melaksanakan tugas masing-masing.	3.7500	.85070	20

Saya bekerja dengan rakan sekerja yang mengambil kesempatan peribadi keatas saya.	3.0000	1.21395	20
Saya bekerja dengan orang yang cepat mesra.	3.8000	.76777	20
Apabila diperlukan, rakan sekerja saya akan membantu saya.	3.7000	1.03110	20
Saya telah menerima maklumat yang cukup daripada penyelia saya berkenaan prestasi kerja saya.	3.8000	.76777	20
Saya menerima maklumbalas yang cukup dari pihak atasan saya sejauh mana bagus saya lakukan kerja	3.7500	.71635	20
Terdapat peluang yang cukup dalam tugas saya untuk mengetahui bagaimana saya lakukan kerja.	3.9000	.78807	20
Saya tahu sebaik mana saya melaksanakan tugas di tempat kerja saya	3.8000	.61559	20
Dalam tugasan semasa, jawatan saya meningkatkan dengan lebih cepat.	3.5000	.94591	20
Dalam unit kerja semasa, kedudukan jawatan saya mungkin bergerak ke atas.	3.7500	1.01955	20
Di dalam unit kerja semasa, kedudukan jawatan saya adalah lebih sesuai dengan unit asal.	3.6000	.99472	20

Perbanding dengan rakan sekerja saya, kedudukan jawatan saya meningkatkan dengan lebih cepat.	3.5500	.99868	20
Di unit kerja semasa, gaji saya meningkat dengan lebih cepat.	3.4500	.82558	20
Di unit kerja semasa, gaji saya sekarang mungkin akan meningkat.	3.4000	.82078	20
Perbanding dengan rakan sekerja saya, gaji saya meningkat dengan lebih cepat.	3.3500	.74516	20

Item-Total Statistics

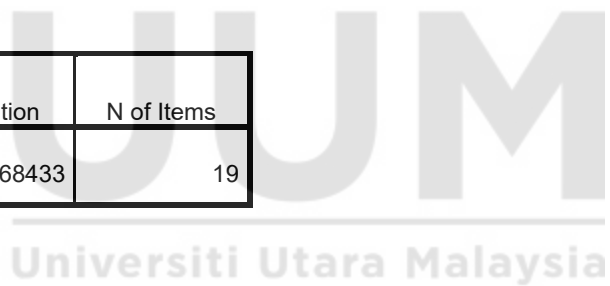
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Penyelia saya mengambil berat tentang kebajikan pekerja dibawah tanggungjawab mereka.	65.3500	146.029	.660	.959
Penyelia saya memberi perhatian kepada apa yang saya katakan.	65.0500	141.208	.870	.956
Pihak atasan saya banyak membantu dalam menyelesaikan kerja yang dilakukan masa tugas.	65.5000	147.105	.717	.958
Pihak atasan saya berjaya dalam memperolehi orang untuk bekerjasama dalam pasukan.	65.0500	144.261	.846	.956
Saya bekerja dengan rakan sekerja yang cekap melaksanakan tugas masing-masing.	65.2000	144.274	.778	.957

Saya bekerja dengan rakan sekerja yang mengambil kesempatan peribadi keatas saya.	65.9500	142.682	.577	.961
Saya bekerja dengan orang yang cepat mesra.	65.1500	145.397	.805	.957
Apabila diperlukan, rakan sekerja saya akan membantu saya.	65.2500	138.408	.883	.955
Saya telah menerima maklumat yang cukup daripada penyelia saya berkenaan prestasi kerja saya.	65.1500	148.871	.610	.959
Saya menerima maklumbalas yang cukup dari pihak atasan saya sejauh mana bagus saya lakukan kerja	65.2000	149.747	.606	.959
Terdapat peluang yang cukup dalam tugas saya untuk mengetahui bagaimana saya lakukan kerja.	65.0500	145.208	.793	.957
Saya tahu sebaik mana saya melaksanakan tugas di tempat kerja saya	65.1500	150.239	.681	.959
Dalam tugasan semasa, jawatan saya meningkatkan dengan lebih cepat.	65.4500	141.313	.831	.956
Dalam unit kerja semasa, kedudukan jawatan saya mungkin bergerak ke atas.	65.2000	140.274	.811	.957
Di dalam unit kerja semasa, kedudukan jawatan saya adalah lebih sesuai dengan unit asal.	65.3500	143.503	.688	.958

Perbanding dengan rakan sekerja saya, kedudukan jawatan saya meningkatkan dengan lebih cepat.	65.4000	140.568	.816	.956
Di unit kerja semasa, gaji saya meningkat dengan lebih cepat.	65.5000	145.526	.737	.958
Di unit kerja semasa, gaji saya sekarang mungkin akan meningkat.	65.5500	147.734	.626	.959
Perbanding dengan rakan sekerja saya, gaji saya meningkat dengan lebih cepat.	65.6000	147.411	.714	.958

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
68.9500	160.892	12.68433	19



Job Satisfaction

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
Total		20	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.860	10

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Saya mudah berinteraksi dengan penyelia saya.	4.0000	.72548	20
Semua bakat dan kemahiran saya digunakan sepenuhnya.	4.1500	.74516	20
Saya merasa gembira dengan kerja saya sekarang.	4.4000	.68056	20
Saya menerima pengiktirafan untuk kerja yang dilakukan.	4.3000	.86450	20
Saya suka bekerja di dalam pasukan polis.	4.3500	.58714	20
Saya berasa rapat dengan rakan sekerja di tempat kerja saya	4.4000	.59824	20
Saya merasa selamat apabila melibatkan kerja saya.	4.1000	.85224	20
Saya percaya pengurusan mengambil berat tentang kebajikan saya.	4.2500	.63867	20
Gaji saya sekarang cukup baik.	3.9500	.88704	20
Secara keseluruhannya, saya percaya kerja adalah baik untuk kesihatan saya.	4.3500	.58714	20

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Saya mudah berinteraksi dengan penyelia saya.	38.2500	19.987	.422	.781	.859
Semua bakat dan kemahiran saya digunakan sepenuhnya.	38.1000	18.621	.633	.677	.841
Saya merasa gembira dengan kerja saya sekarang.	37.8500	18.555	.722	.656	.834
Saya menerima pengiktirafan untuk kerja yang dilakukan.	37.9500	18.366	.558	.531	.849
Saya suka bekerja di dalam pasukan polis.	37.9000	20.200	.513	.536	.851
Saya berasa rapat dengan rakan sekerja di tempat kerja saya	37.8500	19.397	.663	.854	.841
Saya merasa selamat apabila melibatkan kerja saya.	38.1500	19.292	.432	.818	.861
Saya percaya pengurusan mengambil berat tentang kebajikan saya.	38.0000	18.737	.742	.780	.834
Gaji saya sekarang cukup baik.	38.3000	18.642	.499	.859	.855
Secara keseluruhannya, saya percaya kerja adalah baik untuk kesihatan saya.	37.9000	19.463	.664	.824	.841

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
42.2500	23.250	4.82183	10

APPENDIX B2.1 -- FACTOR ANALYSIS (WORK ENGAGEMENT)

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.877
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1242.316
	df	36
	Sig.	.000

Communalities

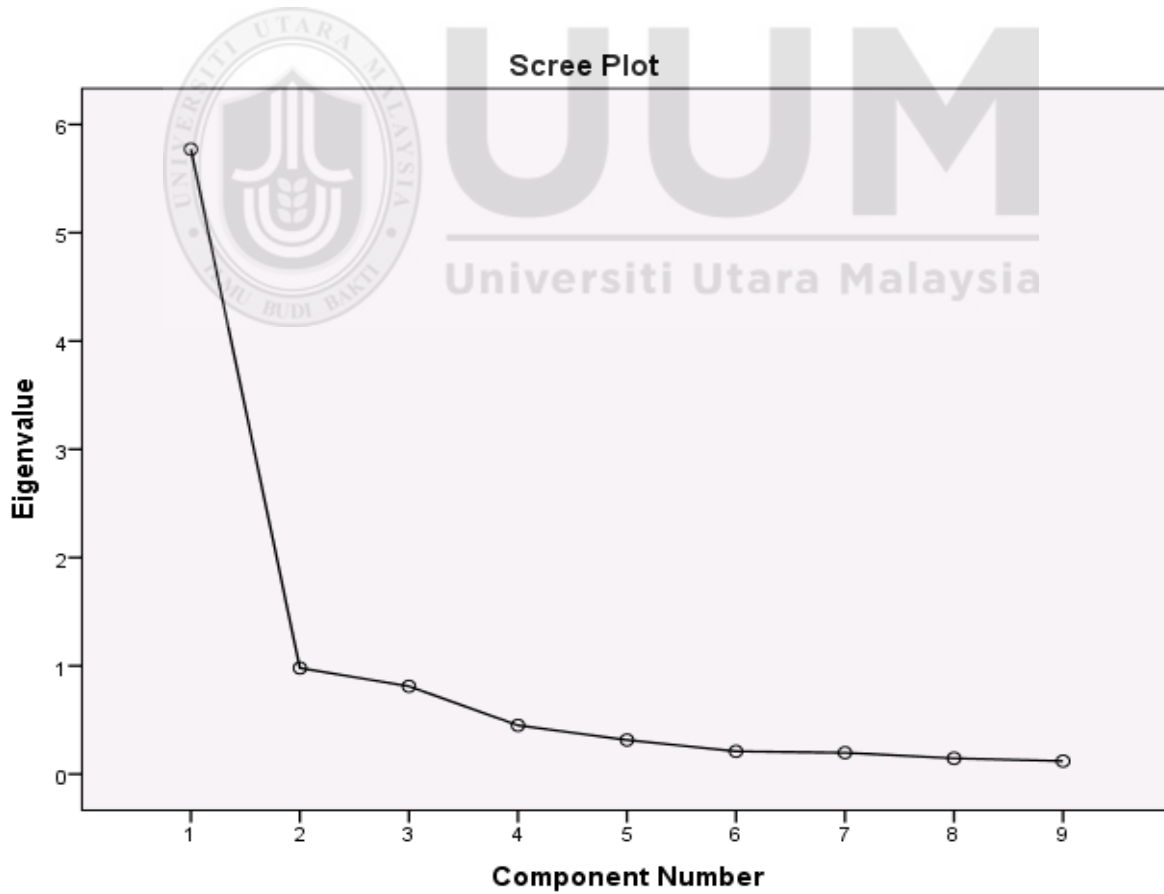
	Initial	Extraction
Semasa bekerja saya merasakan saya penuh bertenaga.	1.000	.555
Semasa bekerja, saya berasa kuat dan bertenaga.	1.000	.623
Apabila saya bangun pada waktu pagi, saya berasa hendak ke tempat kerja.	1.000	.702
Saya berasa bersemangat tentang kerja saya.	1.000	.800
Kerja saya memberi inspirasi kepada saya.	1.000	.310
Saya berasa bangga dengan kerja yang saya lakukan sekarang.	1.000	.603
Saya berasa gembira apabila saya bekerja dengan gigih.	1.000	.718
Saya selalu terlibat secara mendalam bila melibatkan aktiviti kerja saya.	1.000	.699
Apabila bekerja saya selalu bersungguh-sungguh.	1.000	.752

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5.762	64.027	64.027	5.762	64.027	64.027
2	1.005	11.171	75.198			
3	.841	9.344	84.542			
4	.447	4.961	89.504			
5	.323	3.592	93.095			
6	.207	2.299	95.394			
7	.160	1.780	97.174			
8	.142	1.579	98.752			
9	.112	1.248	100.000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.



Component Matrix^a

	Component
	1
Semasa bekerja saya merasakan saya penuh bertenaga.	.745
Semasa bekerja, saya berasa kuat dan bertenaga.	.789
Apabila saya bangun pada waktu pagi, saya berasa hendak ke tempat kerja.	.838
Saya berasa bersemangat tentang kerja saya.	.895
Kerja saya memberi inspirasi kepada saya.	.556
Saya berasa bangga dengan kerja yang saya lakukan sekarang.	.777
Saya berasa gembira apabila saya bekerja dengan gigih.	.847
Saya selalu terlibat secara mendalam bila melibatkan aktiviti kerja saya.	.836
Apabila bekerja saya selalu bersungguh-sungguh.	.867

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 component extracted.

APPENDIX B2.2 -- FACTOR ANALYSIS (JOB DEMANDS)

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.874
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2585.078
	df	210
	Sig.	.000

Communalities

	Initial	Extraction
Kerja saya memerlukan saya bekerja dengan pantas.	1.000	.645
Kerja saya memerlukan saya bekerja keras.	1.000	.699
Kerja saya memerlukan terlalu banyak "input" dari saya.	1.000	.525
Saya mempunyai masa yang cukup untuk menyiapkan kerja saya.	1.000	.515
Tugas saya sering membuat tuntutan yang bercanggahan dengan saya.	1.000	.556
Oleh kerana beban kerja yang saya ada, saya tidak mempunyai masa yang cukup untuk melakukan kerja-kerja saya.	1.000	.572
Saya sedia menghadapi sebarang gangguan kerja semasa bertugas.	1.000	.532

Jumlah tanggungjawab pekerjaan dijangka lakukan adalah munasabah.	1.000	.678
Saya sering perlu bekerja selepas waktu kerja untuk memenuhi keperluan kerja saya.	1.000	.736
Kerja saya memerlukan tuntutan fizikal untuk memenuhi tugas saya.	1.000	.758
Beban kerja saya telah meningkat sejak 12 bulan yang lepas.	1.000	.459
Tuntutan kerja saya mengganggu kehidupan keluarga saya.	1.000	.701
Jumlah masa kerja saya yang diambil, menjadikannya sukar untuk memenuhi tanggungjawab keluarga saya.	1.000	.865
Perkara yang ingin lakukan di rumah tidak dapat dilakukan kerana tuntutan tugas yang perlu dilaksanakan oleh saya.	1.000	.811
Tugas saya menimbulkan tekanan yang menjadikan saya sukar untuk memenuhi tugas keluarga.	1.000	.833
Oleh kerana tugas yang berkaitan dengan kerja, saya perlu membuat perubahan kepada rancangan saya untuk aktiviti keluarga.	1.000	.675

Permintaan keluarga atau pasangan saya mengganggu aktiviti yang berkaitan dengan kerja.	1.000	.704
Saya selalu menunda melakukan tugas di tempat kerja kerana permintaan pada masa saya di rumah.	1.000	.731
Perkara yang saya mahu lakukan di tempat kerja tidak dapat dilakukan kerana permintaan keluarga atau pasangan saya.	1.000	.784
Kehidupan di rumah saya terjejas kerana tanggungjawab saya di tempat kerja seperti pergi kerja pada masanya, melaksanakan tugas setiap hari, dan bekerja lebih masa.	1.000	.790
Ketegangan yang berkaitan dengan keluarga mengganggu keupayaan saya untuk melaksanakan tugas yang berkaitan dengan kerja.	1.000	.782

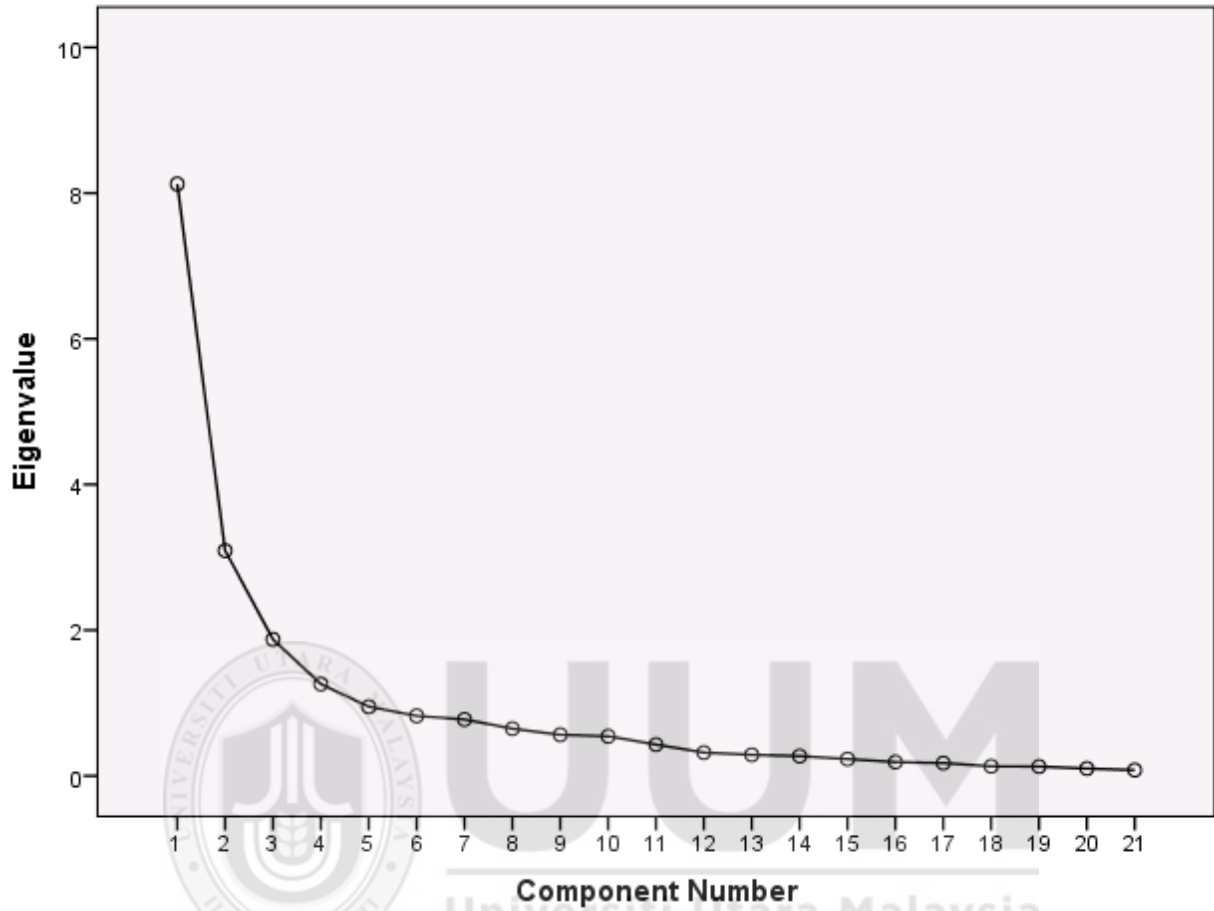
Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	8.125	38.689	38.689	8.125	38.689	38.689	7.749	36.898	36.898
2	3.093	14.726	53.415	3.093	14.726	53.415	2.573	12.252	49.150
3	1.873	8.921	62.336	1.873	8.921	62.336	2.442	11.627	60.777
4	1.261	6.003	68.339	1.261	6.003	68.339	1.588	7.562	68.339
5	.949	4.521	72.860						
6	.824	3.922	76.783						
7	.774	3.687	80.470						
8	.648	3.084	83.554						
9	.564	2.684	86.239						
10	.544	2.590	88.828						
11	.429	2.045	90.873						
12	.320	1.523	92.396						
13	.289	1.377	93.774						
14	.273	1.298	95.072						
15	.230	1.097	96.169						
16	.189	.901	97.070						
17	.176	.838	97.907						
18	.131	.625	98.532						
19	.127	.606	99.138						
20	.102	.484	99.622						
21	.079	.378	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Scree Plot



Component Matrix^a

	Component			
	1	2	3	4
Kerja saya memerlukan saya bekerja dengan pantas.	.251	.595	-.470	-.085
Kerja saya memerlukan saya bekerja keras.	.244	.641	-.471	-.080
Kerja saya memerlukan terlalu banyak "input" dari saya.	.201	.601	-.324	.139
Saya mempunyai masa yang cukup untuk menyiapkan kerja saya.	-.050	.509	.489	.116

Tugas saya sering membuat tuntutan yang bercanggahan dengan saya.	.552	.317	.387	-.034
Oleh kerana beban kerja yang saya ada, saya tidak mempunyai masa yang cukup untuk melakukan kerja-kerja saya.	.732	.067	-.099	.150
Saya sedia menghadapi sebarang gangguan kerja semasa bertugas.	.216	.567	.188	.358
Jumlah tanggungjawab pekerjaan dijangka lakukan adalah munasabah.	.176	.368	-.098	.708
Saya sering perlu bekerja selepas waktu kerja untuk memenuhi keperluan kerja saya.	.285	.656	.242	-.406
Kerja saya memerlukan tuntutan fizikal untuk memenuhi tugas saya.	.231	.653	.335	-.407
Beban kerja saya telah meningkat sejak 12 bulan yang lepas.	.477	.110	-.441	.161
Tuntutan kerja saya mengganggu kehidupan keluarga saya.	.810	-.021	-.085	-.193
Jumlah masa kerja saya yang diambil, menjadikannya sukar untuk memenuhi tanggungjawab keluarga saya.	.860	-.209	-.263	-.114
Perkara yang ingin lakukan di rumah tidak dapat dilakukan kerana tuntutan tugas yang perlu dilaksanakan oleh saya.	.841	-.260	-.183	-.058

Tugas saya menimbulkan tekanan yang menjadikan ianya sukar untuk memenuhi tugas keluarga.	.875	-.126	.017	-.225
Oleh kerana tugas yang berkaitan dengan kerja, saya perlu membuat perubahan kepada rancangan saya untuk aktiviti keluarga.	.783	-.084	-.214	-.099
Permintaan keluarga atau pasangan saya mengganggu aktiviti yang berkaitan dengan kerja.	.824	-.125	.099	.004
Saya selalu menunda melakukan tugas di tempat kerja kerana permintaan pada masa saya di rumah.	.719	-.103	.415	.179
Perkara yang saya mahu lakukan di tempat kerja tidak dapat dilakukan kerana permintaan keluarga atau pasangan saya.	.773	-.058	.382	.195
Kehidupan di rumah saya terjejas kerana tanggungjawab saya di tempat kerja seperti pergi kerja pada masanya, melaksanakan tugas setiap hari, dan bekerja lebih masa.	.842	-.281	-.005	.049
Ketegangan yang berkaitan dengan keluarga mengganggu keupayaan saya untuk melaksanakan tugas yang berkaitan dengan kerja.	.835	-.183	.182	.135

Extraction Method: Principal Component Analysis. a. 4 components extracted.

Rotated Component Matrix^a

	Component			
	1	2	3	4
Kerja saya memerlukan saya bekerja dengan pantas.	.070	.779	.174	.051
Kerja saya memerlukan saya bekerja keras.	.051	.807	.200	.070
Kerja saya memerlukan terlalu banyak "input" dari saya.	.020	.646	.165	.283
Saya mempunyai masa yang cukup untuk menyiapkan kerja saya.	-.176	-.072	.575	.385
Tugas saya sering membuat tuntutan yang bercanggahan dengan saya.	.455	.013	.546	.224
Oleh kerana beban kerja yang saya ada, saya tidak mempunyai masa yang cukup untuk melakukan kerja-kerja saya.	.681	.247	.038	.214
Saya sedia menghadapi sebarang gangguan kerja semasa bertugas.	.053	.225	.368	.585
Jumlah tanggungjawab pekerjaan dijangka lakukan adalah munasabah.	.056	.285	-.090	.765
Saya sering perlu bekerja selepas waktu kerja untuk memenuhi keperluan kerja saya.	.108	.309	.791	-.056
Kerja saya memerlukan tuntutan fizikal untuk memenuhi tugas saya.	.059	.226	.837	-.043
Beban kerja saya telah meningkat sejak 12 bulan yang lepas.	.416	.482	-.190	.136

Tuntutan kerja saya mengganggu kehidupan keluarga saya.	.786	.222	.145	-.114
Jumlah masa kerja saya yang diambil, menjadikannya sukar untuk memenuhi tanggungjawab keluarga saya.	.879	.243	-.111	-.142
Perkara yang ingin lakukan di rumah tidak dapat dilakukan kerana tuntutan tugas yang perlu dilaksanakan oleh saya.	.876	.144	-.121	-.094
Tugas saya menimbulkan tekanan yang menjadikan ianya sukar untuk memenuhi tugas keluarga.	.880	.094	.164	-.150
Oleh kerana tugas yang berkaitan dengan kerja, saya perlu membuat perubahan kepada rancangan saya untuk aktiviti keluarga.	.772	.268	-.018	-.084
Permintaan keluarga atau pasangan saya mengganggu aktiviti yang berkaitan dengan kerja.	.829	.006	.111	.070
Saya selalu menunda melakukan tugas di tempat kerja kerana permintaan pada masa saya di rumah.	.727	-.252	.229	.296
Perkara yang saya mahu lakukan di tempat kerja tidak dapat dilakukan kerana permintaan keluarga atau pasangan saya.	.765	-.190	.240	.324

Kehidupan di rumah saya terjejas kerana tanggungjawab saya di tempat kerja seperti pergi kerja pada masanya, melaksanakan tugasan setiap hari, dan bekerja lebih masa.	.885	-.012	-.071	.036
Ketegangan yang berkaitan dengan keluarga mengganggu keupayaan saya untuk melaksanakan tugasan yang nerkaitan dengan kerja.	.855	-.100	.071	.188

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 6 iterations.



UUM
Universiti Utara Malaysia

APPENDIX B2.3 -- FACTOR ANALYSIS (JOB RESOURCES)

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.836
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1842.084
	df	171
	Sig.	.000

Communalities

	Initial	Extraction
Penyelia saya mengambil berat tentang kebajikan pekerja dibawah tanggungjawab mereka.	1.000	.745
Penyelia saya memberi perhatian kepada apa yang saya katakan.	1.000	.655
Pihak atasan saya banyak membantu dalam menyelesaikan kerja yang dilakukan masa tugas.	1.000	.812
Pihak atasan saya berjaya dalam memperolehi orang untuk bekerjasama dalam pasukan.	1.000	.803
Saya bekerja dengan rakan sekerja yang cekap melaksanakan tugas masing-masing.	1.000	.500
Saya bekerja dengan rakan sekerja yang mengambil kesempatan peribadi keatas saya.	1.000	.405

Saya bekerja dengan orang yang cepat mesra.	1.000	.491
Apabila diperlukan, rakan sekerja saya akan membantu saya.	1.000	.672
Saya telah menerima maklumat yang cukup daripada penyelia saya berkenaan prestasi kerja saya.	1.000	.588
Saya menerima maklumbalas yang cukup dari pihak atasan saya sejauh mana bagus saya lakukan kerja	1.000	.651
Terdapat peluang yang cukup dalam tugas saya untuk mengetahui bagaimana saya lakukan kerja.	1.000	.590
Saya tahu sebaik mana saya melaksanakan tugas di tempat kerja saya	1.000	.489
Dalam tugas semasa, jawatan saya meningkatkan dengan lebih cepat.	1.000	.704
Dalam unit kerja semasa, kedudukan jawatan saya mungkin bergerak ke atas.	1.000	.567
Di dalam unit kerja semasa, kedudukan jawatan saya adalah lebih sesuai dengan unit asal.	1.000	.458
Perbanding dengan rakan sekerja saya, kedudukan jawatan saya meningkatkan dengan lebih cepat.	1.000	.702
Di unit kerja semasa, gaji saya meningkat dengan lebih cepat.	1.000	.665

Di unit kerja semasa, gaji saya sekarang mungkin akan meningkat.	1.000	.492
Berbanding dengan rakan sekerja saya, gaji saya meningkat dengan lebih cepat.	1.000	.650

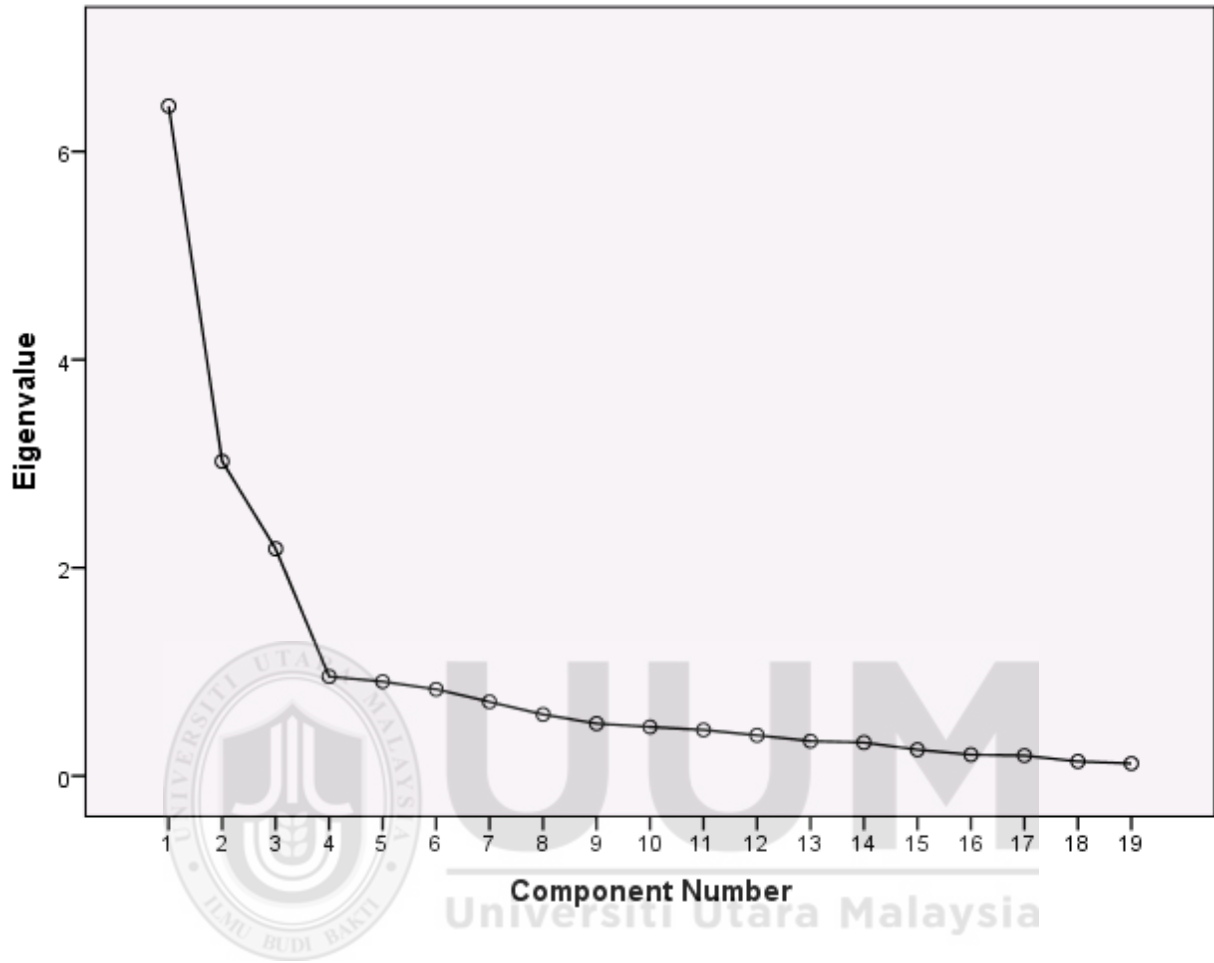
Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	6.452	33.956	33.956	6.452	33.956	33.956	4.085	21.502	21.502
2	3.076	16.192	50.148	3.076	16.192	50.148	3.993	21.018	42.520
3	2.296	12.086	62.234	2.296	12.086	62.234	3.746	19.714	62.234
4	.948	4.991	67.225						
5	.844	4.440	71.665						
6	.826	4.345	76.010						
7	.742	3.907	79.916						
8	.597	3.143	83.059						
9	.491	2.586	85.645						
10	.462	2.433	88.078						
11	.419	2.204	90.282						
12	.349	1.835	92.117						
13	.338	1.781	93.898						
14	.293	1.543	95.441						
15	.239	1.258	96.698						
16	.204	1.075	97.774						
17	.184	.967	98.740						
18	.132	.693	99.433						
19	.108	.567	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Scree Plot



Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
Penyelia saya mengambil berat tentang kebajikan pekerja dibawah tanggungjawab mereka.	.502	-.308	-.636
Penyelia saya memberi perhatian kepada apa yang saya katakan.	.637	-.368	-.339
Pihak atasan saya banyak membantu dalam menyelesaikan kerja yang dilakukan masa tugas.	.649	-.323	.529
Pihak atasan saya berjaya dalam memperolehi orang untuk bekerjasama dalam pasukan.	.682	-.364	.450
Saya bekerja dengan rakan sekerja yang cekap melaksanakan tugas masing-masing.	.652	-.255	-.195
Saya bekerja dengan rakan sekerja yang mengambil kesempatan peribadi keatas saya.	.265	.342	.483
Saya bekerja dengan orang yang cepat mesra.	.611	-.324	-.112
Apabila diperlukan, rakan sekerja saya akan membantu saya.	.659	-.365	.310
Saya telah menerima maklumat yang cukup daripada penyelia saya berkenaan prestasi kerja saya.	.582	-.258	-.435

Saya menerima maklumbalas yang cukup dari pihak atasan saya sejauh mana bagus saya lakukan kerja	.748	-.353	.032
Terdapat peluang yang cukup dalam tugas saya untuk mengetahui bagaimana saya lakukan kerja.	.711	-.061	-.340
Saya tahu sebaik mana saya melaksanakan tugas di tempat kerja saya	.539	-.055	.454
Dalam tugasan semasa, jawatan saya meningkatkan dengan lebih cepat.	.552	.560	-.296
Dalam unit kerja semasa, kedudukan jawatan saya mungkin bergerak ke atas.	.645	.411	.031
Di dalam unit kerja semasa, kedudukan jawatan saya adalah lebih sesuai dengan unit asal.	.538	.370	.221
Perbanding dengan rakan sekerja saya, kedudukan jawatan saya meningkatkan dengan lebih cepat.	.572	.498	.344
Di unit kerja semasa, gaji saya meningkat dengan lebih cepat.	.372	.649	-.352
Di unit kerja semasa, gaji saya sekarang mungkin akan meningkat.	.463	.542	.005
Berbanding dengan rakan sekerja saya, gaji saya meningkat dengan lebih cepat.	.466	.640	-.149

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 3 components extracted.

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
Penyelia saya mengambil berat tentang kebajikan pekerja dibawah tanggungjawab mereka.	.859	.049	-.108
Penyelia saya memberi perhatian kepada apa yang saya katakan.	.780	.046	.214
Pihak atasan saya banyak membantu dalam menyelesaikan kerja yang dilakukan masa tugas.	.212	.025	.872
Pihak atasan saya berjaya dalam memperolehi orang untuk bekerjasama dalam pasukan.	.301	.013	.842
Saya bekerja dengan rakan sekerja yang cekap melaksanakan tugas masing-masing.	.647	.139	.301
Saya bekerja dengan rakan sekerja yang mengambil kesempatan peribadi keatas saya.	-.294	.392	.424
Saya bekerja dengan orang yang cepat mesra.	.599	.053	.360
Apabila diperlukan, rakan sekerja saya akan membantu saya.	.377	.011	.722
Saya telah menerima maklumat yang cukup daripada penyelia saya berkenaan prestasi kerja saya.	.759	.118	.078

Saya menerima maklumbalas yang cukup dari pihak atasan saya sejauh mana bagus saya lakukan kerja	.605	.089	.558
Terdapat peluang yang cukup dalam tugas saya untuk mengetahui bagaimana saya lakukan kerja.	.691	.345	.168
Saya tahu sebaik mana saya melaksanakan tugas di tempat kerja saya	.072	.201	.674
Dalam tugas semasa, jawatan saya meningkatkan dengan lebih cepat.	.288	.787	-.068
Dalam unit kerja semasa, kedudukan jawatan saya mungkin bergerak ke atas.	.203	.684	.279
Di dalam unit kerja semasa, kedudukan jawatan saya adalah lebih sesuai dengan unit asal.	.032	.578	.373
Perbanding dengan rakan sekerja saya, kedudukan jawatan saya meningkatkan dengan lebih cepat.	-.083	.696	.450
Di unit kerja semasa, gaji saya meningkat dengan lebih cepat.	.171	.772	-.241
Di unit kerja semasa, gaji saya sekarang mungkin akan meningkat.	.047	.702	.116
Berbanding dengan rakan sekerja saya, gaji saya meningkat dengan lebih cepat.	.104	.798	-.029

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.^a

a. Rotation converged in 6 iterations.

APPENDIX B2.4 -- FACTOR ANALYSIS (JOB SATISFACTION)

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.839
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	962.555
	df	45
	Sig.	.000

Communalities

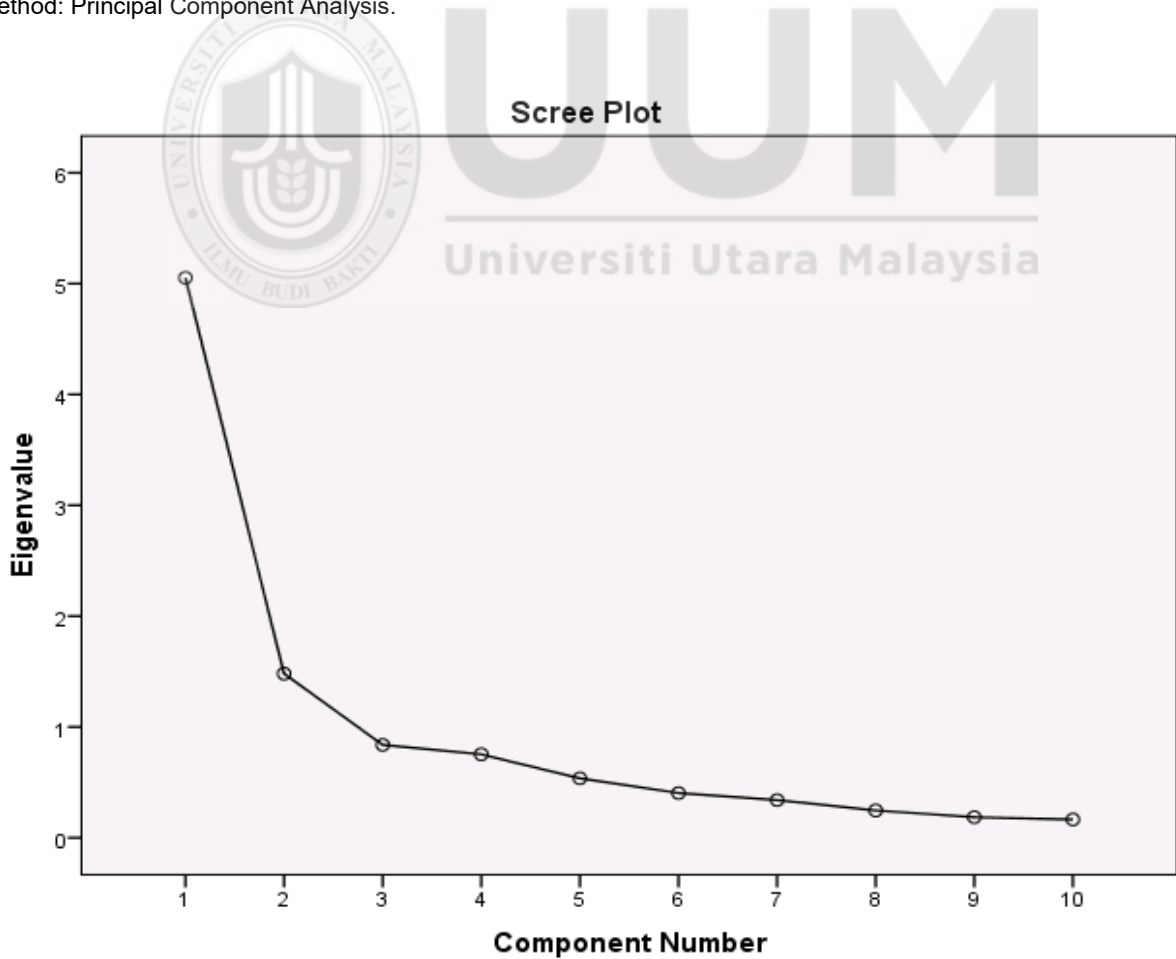
	Initial	Extraction
Saya mudah berinteraksi dengan penyelia saya.	1.000	.551
Semua bakat dan kemahiran saya digunakan sepenuhnya.	1.000	.705
Saya merasa gembira dengan kerja saya sekarang.	1.000	.662
Saya menerima pengiktirafan untuk kerja yang dilakukan.	1.000	.600
Saya suka bekerja di dalam pasukan polis.	1.000	.501
Saya berasa rapat dengan rakan sekerja di tempat kerja saya	1.000	.771
Saya merasa selamat apabila melibatkan kerja saya.	1.000	.732
Saya percaya pengurusan mengambil berat tentang kebajikan saya.	1.000	.321
Gaji saya sekarang cukup baik.	1.000	.746
Secara keseluruhannya, saya percaya kerja adalah baik untuk kesihatan saya.	1.000	.828

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5.053	50.526	50.526	5.053	50.526	50.526	3.867	38.669	38.669
2	1.480	14.804	65.331	1.480	14.804	65.331	2.666	26.662	65.331
3	.838	8.381	73.712						
4	.753	7.525	81.237						
5	.536	5.362	86.599						
6	.404	4.036	90.635						
7	.340	3.400	94.035						
8	.246	2.462	96.498						
9	.186	1.858	98.356						
10	.164	1.644	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.



Component Matrix^a

	Component	
	1	2
Saya mudah berinteraksi dengan penyelia saya.	.448	.612
Semua bakat dan kemahiran saya digunakan sepenuhnya.	.824	-.180
Saya merasa gembira dengan kerja saya sekarang.	.575	.581
Saya menerima pengiktirafan untuk kerja yang dilakukan.	.731	.302
Saya suka bekerja di dalam pasukan polis.	.618	.328
Saya berasa rapat dengan rakan sekerja di tempat kerja saya	.845	-.238
Saya merasa selamat apabila melibatkan kerja saya.	.828	-.236
Saya percaya pengurusan mengambil berat tentang kebajikan saya.	.524	.303
Gaji saya sekarang cukup baik.	.783	-.376
Secara keseluruhannya, saya percaya kerja adalah baik untuk kesihatan saya.	.801	-.438

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 2 components extracted.

Rotated Component Matrix^a

	Component	
	1	2
Saya mudah berinteraksi dengan penyelia saya.	.013	.758
Semua bakat dan kemahiran saya digunakan sepenuhnya.	.777	.328
Saya merasa gembira dengan kerja saya sekarang.	.135	.806
Saya menerima pengiktirafan untuk kerja yang dilakukan.	.423	.668
Saya suka bekerja di dalam pasukan polis.	.316	.624
Saya berasa rapat dengan rakan sekerja di tempat kerja saya	.827	.292
Saya merasa selamat apabila melibatkan kerja saya.	.812	.284
Saya percaya pengurusan mengambil berat tentang kebajikan saya.	.254	.549
Gaji saya sekarang cukup baik.	.857	.144
Secara keseluruhannya, saya percaya kerja adalah baik untuk kesihatan saya.	.907	.103

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 3 iterations.

APPENDIX B3: RELIABILITY TEST (AFTER FACTOR ANALYSIS)

Work Engagement

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	167	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	167	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.926	9

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Semasa bekerja saya merasakan saya penuh bertenaga.	3.7545	.69825	167
Semasa bekerja, saya berasa kuat dan bertenaga.	3.7066	.64295	167
Apabila saya bangun pada waktu pagi, saya berasa hendak ke tempat kerja.	3.5150	1.16089	167
Saya berasa bersemangat tentang kerja saya.	3.6826	.94480	167
Kerja saya memberi inspirasi kepada saya.	3.9341	.70401	167

Saya merasa bangga dengan kerja yang saya lakukan sekarang.	3.9521	.81261	167
Saya merasa gembira apabila saya bekerja dengan gigih.	3.8982	.97335	167
Saya selalu terlibat secara mendalam bila melibatkan aktiviti kerja saya.	3.8743	.76976	167
Apabila bekerja saya selalu bersungguh-sungguh.	3.8144	.90263	167

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Semasa bekerja saya merasakan saya penuh bertenaga.	30.3772	31.754	.674	.753	.921
Semasa bekerja, saya berasa kuat dan bertenaga.	30.4251	31.848	.729	.773	.919
Apabila saya bangun pada waktu pagi, saya berasa hendak ke tempat kerja.	30.6168	26.816	.781	.704	.917
Saya berasa bersemangat tentang kerja saya.	30.4491	28.080	.856	.788	.908
Kerja saya memberi inspirasi kepada saya.	30.1976	33.087	.490	.388	.930
Saya berasa bangga dengan kerja yang saya lakukan sekarang.	30.1796	30.425	.721	.653	.918
Saya berasa gembira apabila saya bekerja dengan gigih.	30.2335	28.361	.795	.738	.913
Saya selalu terlibat secara mendalam bila melibatkan aktiviti kerja saya.	30.2575	30.325	.782	.701	.914

Apabila bekerja saya selalu bersungguh-sungguh.	30.3174	28.796	.819	.784	.911
---	---------	--------	------	------	------

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
34.1317	37.549	6.12771	9



UUM
Universiti Utara Malaysia

Job Demands (Work-family conflict)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	167	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	167	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.952	11

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Oleh kerana beban kerja yang saya ada, saya tidak mempunyai masa yang cukup untuk melakukan kerja-kerja saya.	3.4072	1.05371	167
Tuntutan kerja saya mengganggu kehidupan keluarga saya.	2.9820	1.10024	167
Jumlah masa kerja saya yang diambil, menjadikannya sukar untuk memenuhi tanggungjawab keluarga saya.	3.3653	1.15310	167
Perkara yang ingin lakukan di rumah tidak dapat dilakukan kerana tuntutan tugas yang perlu dilaksanakan oleh saya.	3.2994	1.16947	167

Tugas saya menimbulkan tekanan yang menjadikan ianya sukar untuk memenuhi tugas keluarga.	3.1856	1.10651	167
Oleh kerana tugas yang berkaitan dengan kerja, saya perlu membuat perubahan kepada rancangan saya untuk aktiviti keluarga.	3.5329	1.09095	167
Permintaan keluarga atau pasangan saya mengganggu aktiviti yang berkaitan dengan kerja.	2.9701	1.09997	167
Saya selalu menunda melakukan tugas di tempat kerja kerana permintaan pada masa saya di rumah.	2.6407	1.08784	167
Perkara yang saya mahu lakukan di tempat kerja tidak dapat dilakukan kerana permintaan keluarga atau pasangan saya.	2.6826	1.13589	167
Kehidupan di rumah saya terjejas kerana tanggungjawab saya di tempat kerja seperti pergi kerja pada masanya, melaksanakan tugas setiap hari, dan bekerja lebih masa.	3.1677	1.29714	167
Ketegangan yang berkaitan dengan keluarga mengganggu keupayaan saya untuk melaksanakan tugas yang berkaitan dengan kerja.	2.8683	1.20516	167

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Oleh kerana beban kerja yang saya ada, saya tidak mempunyai masa yang cukup untuk melakukan kerja-kerja saya.	30.6946	91.527	.645	.480	.952
Tuntutan kerja saya mengganggu kehidupan keluarga saya.	31.1198	88.745	.757	.701	.948
Jumlah masa kerja saya yang diambil, menjadikannya sukar untuk memenuhi tanggungjawab keluarga saya.	30.7365	86.255	.843	.871	.945
Perkara yang ingin lakukan di rumah tidak dapat dilakukan kerana tuntutan tugas yang perlu dilaksanakan oleh saya.	30.8024	86.208	.832	.807	.945
Tugas saya menimbulkan tekanan yang menjadikan ianya sukar untuk memenuhi tugas keluarga.	30.9162	86.728	.859	.805	.944
Oleh kerana tugas yang berkaitan dengan kerja, saya perlu membuat perubahan kepada rancangan saya untuk aktiviti keluarga.	30.5689	89.355	.732	.646	.949
Permintaan keluarga atau pasangan saya mengganggu aktiviti yang berkaitan dengan kerja.	31.1317	87.898	.802	.718	.946

Saya selalu menunda melakukan tugas di tempat kerja kerana permintaan pada masa saya di rumah.	31.4611	90.286	.686	.736	.950
Perkara yang saya mahu lakukan di tempat kerja tidak dapat dilakukan kerana permintaan keluarga atau pasangan saya.	31.4192	88.546	.740	.797	.948
Kehidupan di rumah saya terjejas kerana tanggungjawab saya di tempat kerja seperti pergi kerja pada masanya, melaksanakan tugas setiap hari, dan bekerja lebih masa.	30.9341	83.857	.846	.815	.945
Ketegangan yang berkaitan dengan keluarga mengganggu keupayaan saya untuk melaksanakan tugas yang berkaitan dengan kerja.	31.2335	85.662	.831	.805	.945

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
34.1018	105.646	10.27843	11

Job Demands (Work pressure)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	167	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	167	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.700	4

Item Statistics

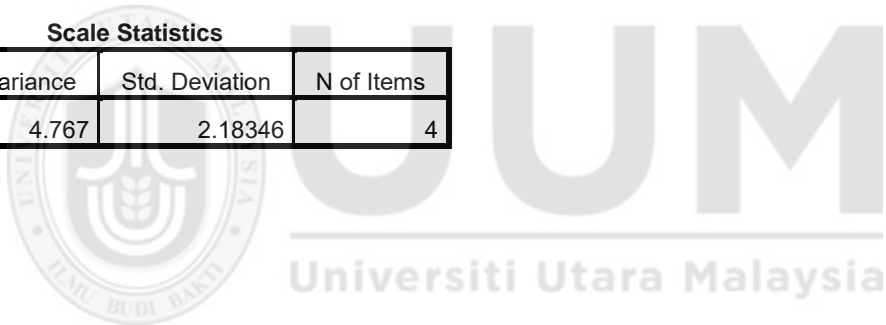
	Mean	Std. Deviation	N
Kerja saya memerlukan saya bekerja dengan pantas.	4.0060	.67214	167
Kerja saya memerlukan saya bekerja keras.	4.0599	.66496	167
Kerja saya memerlukan terlalu banyak "input" dari saya.	3.8623	.70212	167
Beban kerja saya telah meningkat sejak 12 bulan yang lepas.	4.0120	.93775	167

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kerja saya memerlukan saya bekerja dengan pantas.	11.9341	2.893	.622	.534	.559
Kerja saya memerlukan saya bekerja keras.	11.8802	2.937	.609	.538	.569
Kerja saya memerlukan terlalu banyak "input" dari saya.	12.0778	3.084	.483	.259	.638
Beban kerja saya telah meningkat sejak 12 bulan yang lepas.	11.9281	2.886	.314	.102	.779

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
15.9401	4.767	2.18346	4



Job Demands (Workload)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	167	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	167	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.722	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Saya mempunyai masa yang cukup untuk menyiapkan kerja saya.	3.4551	.93594	167
Tugas saya sering membuat tuntutan yang bercanggahan dengan saya.	2.9760	1.10830	167
Saya sering perlu bekerja selepas waktu kerja untuk memenuhi keperluan kerja saya.	3.5689	1.10573	167
Kerja saya memerlukan tuntutan fizikal untuk memenuhi tugas saya.	3.6048	.99975	167

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Saya mempunyai masa yang cukup untuk menyiapkan kerja saya.	10.1497	6.911	.334	.126	.751
Tugas saya sering membuat tuntutan yang bercanggahan dengan saya.	10.6287	5.825	.445	.199	.702
Saya sering perlu bekerja selepas waktu kerja untuk memenuhi keperluan kerja saya.	10.0359	5.107	.621	.553	.588
Kerja saya memerlukan tuntutan fizikal untuk memenuhi tugas saya.	10.0000	5.349	.667	.566	.567

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
13.6048	9.433	3.07136	4

Job Resources (Performance Feedback)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	167	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	167	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.866	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Penyelia saya mengambil berat tentang kebajikan pekerja dibawah tanggungjawab mereka.	4.0180	.83934	167
Penyelia saya memberi perhatian kepada apa yang saya katakan.	3.8922	.71161	167
Saya bekerja dengan rakan sekerja yang cekap melaksanakan tugas masing-masing.	3.9701	.78713	167
Saya bekerja dengan orang yang cepat mesra.	4.0180	.71535	167
Saya telah menerima maklumat yang cukup daripada penyelia saya berkenaan prestasi kerja saya.	3.8204	.74692	167

Saya menerima maklumbalas yang cukup dari pihak atasan saya sejauh mana bagus saya lakukan kerja	3.6647	.77312	167
Terdapat peluang yang cukup dalam tugas saya untuk mengetahui bagaimana saya lakukan kerja.	3.8084	.64876	167

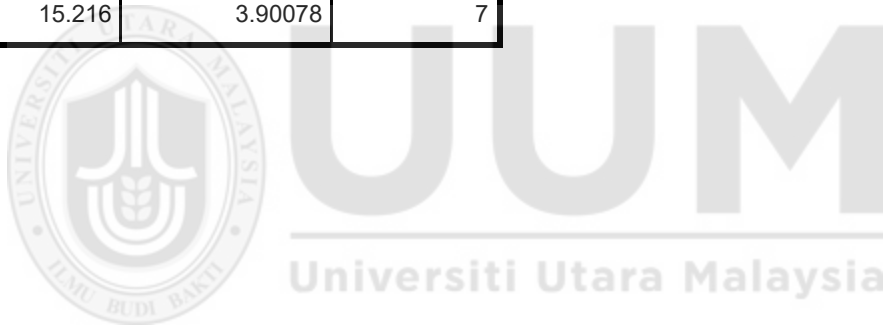
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Penyelia saya mengambil berat tentang kebajikan pekerja dibawah tanggungjawab mereka.	23.1737	10.879	.656	.631	.845
Penyelia saya memberi perhatian kepada apa yang saya katakan.	23.2994	11.295	.714	.654	.837
Saya bekerja dengan rakan sekerja yang cekap melaksanakan tugas masing-masing.	23.2216	11.439	.593	.448	.854
Saya bekerja dengan orang yang cepat mesra.	23.1737	11.831	.584	.406	.854
Saya telah menerima maklumat yang cukup daripada penyelia saya berkenaan prestasi kerja saya.	23.3713	11.307	.667	.571	.843

Saya menerima maklumbalas yang cukup dari pihak atasan saya sejauh mana bagus saya lakukan kerja	23.5269	11.275	.644	.522	.847
Terdapat peluang yang cukup dalam tugas saya untuk mengetahui bagaimana saya lakukan kerja.	23.3832	11.973	.629	.465	.849

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
27.1916	15.216	3.90078	7



Job Resources (Career Opportunity)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	167	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	167	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.862	7

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Dalam tugas semasa, jawatan saya meningkatkan dengan lebih cepat.	3.5449	.85522	167
Dalam unit kerja semasa, kedudukan jawatan saya mungkin bergerak ke atas.	3.4192	.80906	167
Di dalam unit kerja semasa, kedudukan jawatan saya adalah lebih sesuai dengan unit asal.	3.4192	.77093	167
Perbanding dengan rakan sekerja saya, kedudukan jawatan saya meningkatkan dengan lebih cepat.	3.1437	.93316	167
Di unit kerja semasa, gaji saya meningkat dengan lebih cepat.	3.3473	.90466	167
Di unit kerja semasa, gaji saya sekarang mungkin akan meningkat.	3.3533	.81461	167

Berbanding dengan rakan sekerja saya, gaji saya meningkat dengan lebih cepat.	3.0599	.96130	167
---	--------	--------	-----

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Dalam tugas semasa, jawatan saya meningkatkan dengan lebih cepat.	19.7425	14.747	.705	.615	.832
Dalam unit kerja semasa, kedudukan jawatan saya mungkin bergerak ke atas.	19.8683	15.416	.636	.563	.842
Di dalam unit kerja semasa, kedudukan jawatan saya adalah lebih sesuai dengan unit asal.	19.8683	16.308	.515	.327	.857
Perbanding dengan rakan sekerja saya, kedudukan jawatan saya meningkatkan dengan lebih cepat.	20.1437	14.570	.655	.505	.839
Di unit kerja semasa, gaji saya meningkat dengan lebih cepat.	19.9401	15.033	.607	.513	.846
Di unit kerja semasa, gaji saya sekarang mungkin akan meningkat.	19.9341	15.532	.610	.417	.845
Berbanding dengan rakan sekerja saya, gaji saya meningkat dengan lebih cepat.	20.2275	14.201	.688	.529	.834

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
23.2874	20.110	4.48438	7

Job Resources (Social Support)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	167	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	167	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.775	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Pihak atasan saya banyak membantu dalam menyelesaikan kerja yang dilakukan masa tugas.	3.4491	1.19567	167
Pihak atasan saya berjaya dalam memperolehi orang untuk bekerjasama dalam pasukan.	3.5749	.98426	167
Saya bekerja dengan rakan sekerja yang mengambil kesempatan peribadi keatas saya.	2.7365	1.30893	167
Apabila diperlukan, rakan sekerja saya akan membantu saya.	3.9042	.80834	167
Saya tahu sebaik mana saya melaksanakan tugas di tempat kerja saya	3.7305	.66257	167

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pihak atasan saya banyak membantu dalam menyelesaikan kerja yang dilakukan masa tugas.	13.9461	7.292	.769	.747	.643
Pihak atasan saya berjaya dalam memperolehi orang untuk bekerjasama dalam pasukan.	13.8204	8.341	.770	.772	.656
Saya bekerja dengan rakan sekerja yang mengambil kesempatan peribadi keatas saya.	14.6587	9.756	.271	.100	.856
Apabila diperlukan, rakan sekerja saya akan membantu saya.	13.4910	9.902	.615	.506	.721
Saya tahu sebaik mana saya melaksanakan tugas di tempat kerja saya	13.6647	10.971	.519	.287	.754

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
17.3952	13.686	3.69949	5

Job Satisfaction (Internal)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	167	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	167	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.917	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Semua bakat dan kemahiran saya digunakan sepenuhnya.	3.5030	1.15056	167
Saya berasa rapat dengan rakan sekerja di tempat kerja saya	3.8802	1.02265	167
Saya merasa selamat apabila melibatkan kerja saya.	3.7485	1.02803	167
Gaji saya sekarang cukup baik.	3.3234	1.28602	167
Secara keseluruhannya, saya percaya kerja adalah baik untuk kesihatan saya.	3.4251	1.25346	167

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Semua bakat dan kemahiran saya digunakan sepenuhnya.	14.3772	16.501	.765	.610	.903
Saya berasa rapat dengan rakan sekerja di tempat kerja saya	14.0000	17.157	.799	.673	.898
Saya merasa selamat apabila melibatkan kerja saya.	14.1317	17.224	.784	.645	.900
Gaji saya sekarang cukup baik.	14.5569	15.513	.771	.654	.904
Secara keseluruhannya, saya percaya kerja adalah baik untuk kesihatan saya.	14.4551	15.177	.842	.735	.887

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
17.8802	24.974	4.99735	5

Job Satisfaction (External)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	167	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	167	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.771	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Saya mudah berinteraksi dengan penyelia saya.	3.9940	.68104	167
Saya merasa gembira dengan kerja saya sekarang.	4.0000	.83594	167
Saya menerima pengiktirafan untuk kerja yang dilakukan.	3.6347	.92723	167
Saya suka bekerja di dalam pasukan polis.	4.2455	.70683	167
Saya percaya pengurusan mengambil berat tentang kebajikan saya.	3.8024	.83044	167

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Saya mudah berinteraksi dengan penyelia saya.	15.6826	6.242	.495	.268	.746
Saya merasa gembira dengan kerja saya sekarang.	15.6766	5.280	.627	.459	.699
Saya menerima pengiktirafan untuk kerja yang dilakukan.	16.0419	4.920	.634	.429	.696
Saya suka bekerja di dalam pasukan polis.	15.4311	6.114	.508	.328	.742
Saya percaya pengurusan mengambil berat tentang kebajikan saya.	15.8743	5.821	.469	.262	.756

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19.6766	8.389	2.89634	5

APPENDIX B4 – NORMALITY TEST

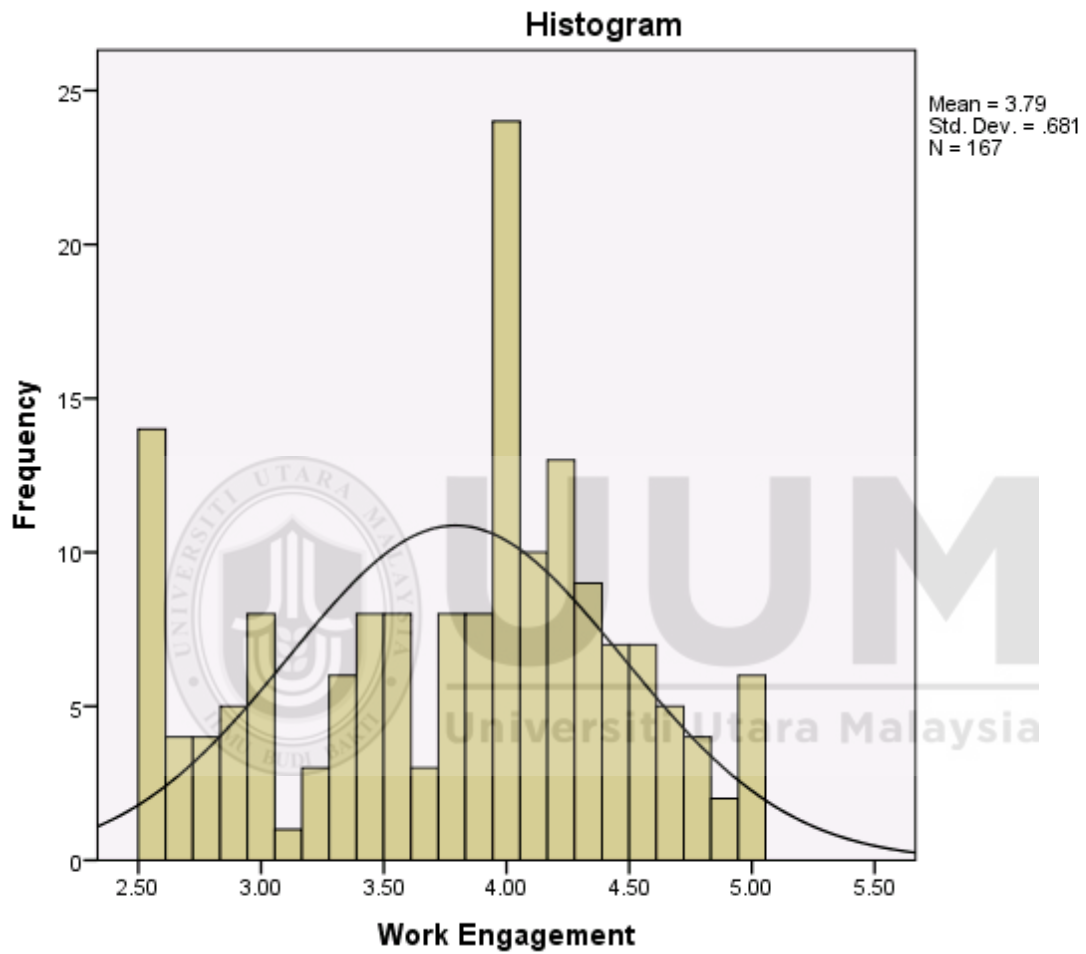
Descriptive Statistics for the Normality

Descriptive Statistics

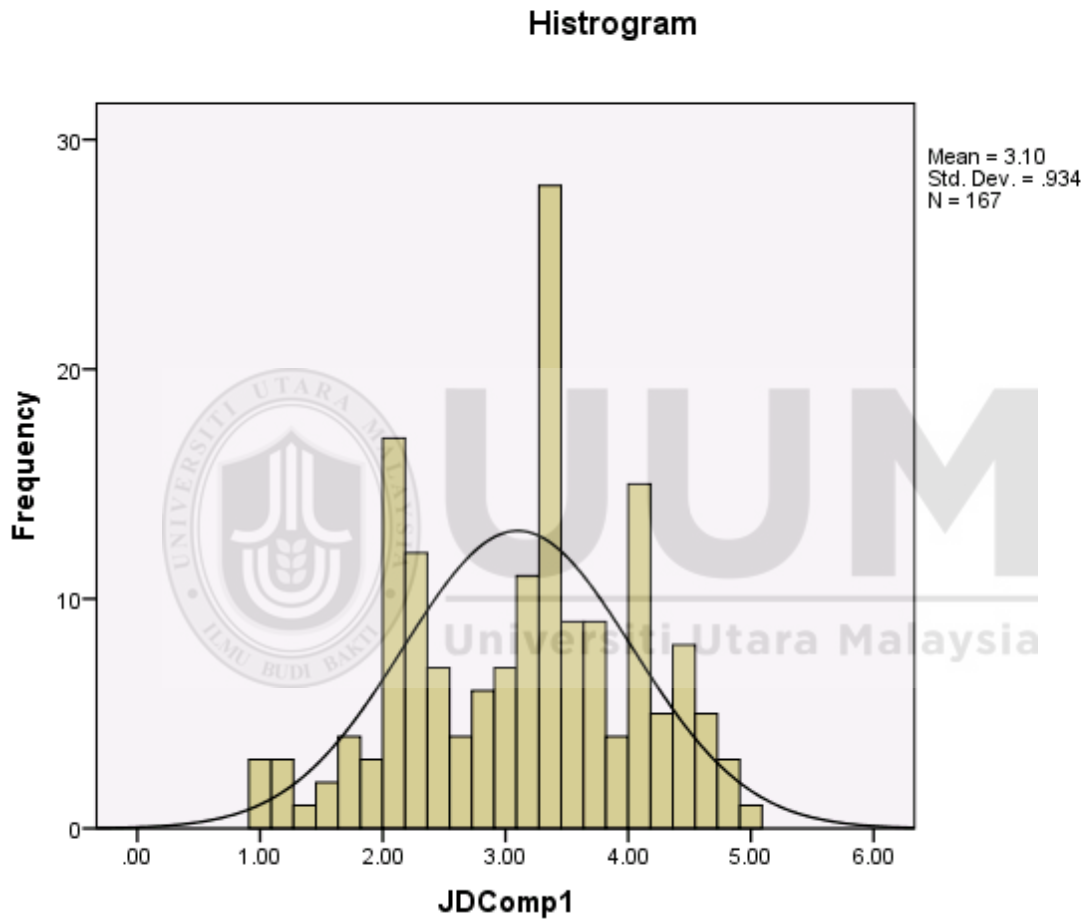
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
WECmp	167	2.56	5.00	3.7924	.68086	-.338	.188	-.782	.374
JRCmp1	167	1.57	5.00	3.8845	.55725	-.905	.188	2.255	.374
JRCmp2	167	1.29	4.86	3.3268	.64063	-.156	.188	.077	.374
JRCmp3	167	1.40	5.00	3.4790	.73990	-.523	.188	-.156	.374
JSCmp1	167	1.40	5.00	3.5760	.99947	-.864	.188	-.069	.374
JSCmp2	167	2.40	5.00	3.9353	.57927	-.287	.188	.084	.374
JDCmp1	167	1.00	5.00	3.1002	.93440	-.232	.188	-.642	.374
JDCmp2	167	2.50	5.00	3.9850	.54586	-.158	.188	-.370	.374
JDCmp3	167	1.75	5.00	3.4012	.76784	-.304	.188	-.413	.374
Valid N (listwise)	167								

Universiti Utara Malaysia

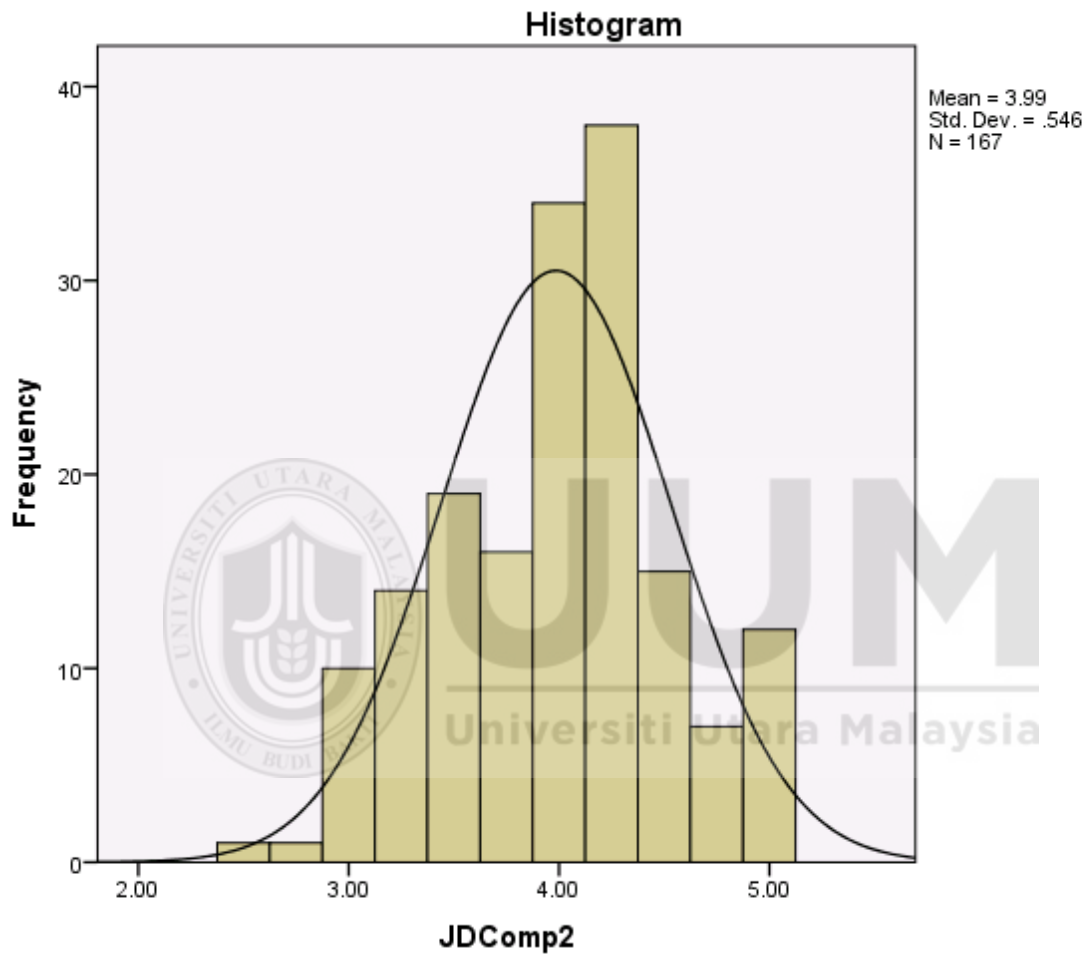
Normality Test (Work Engagement)



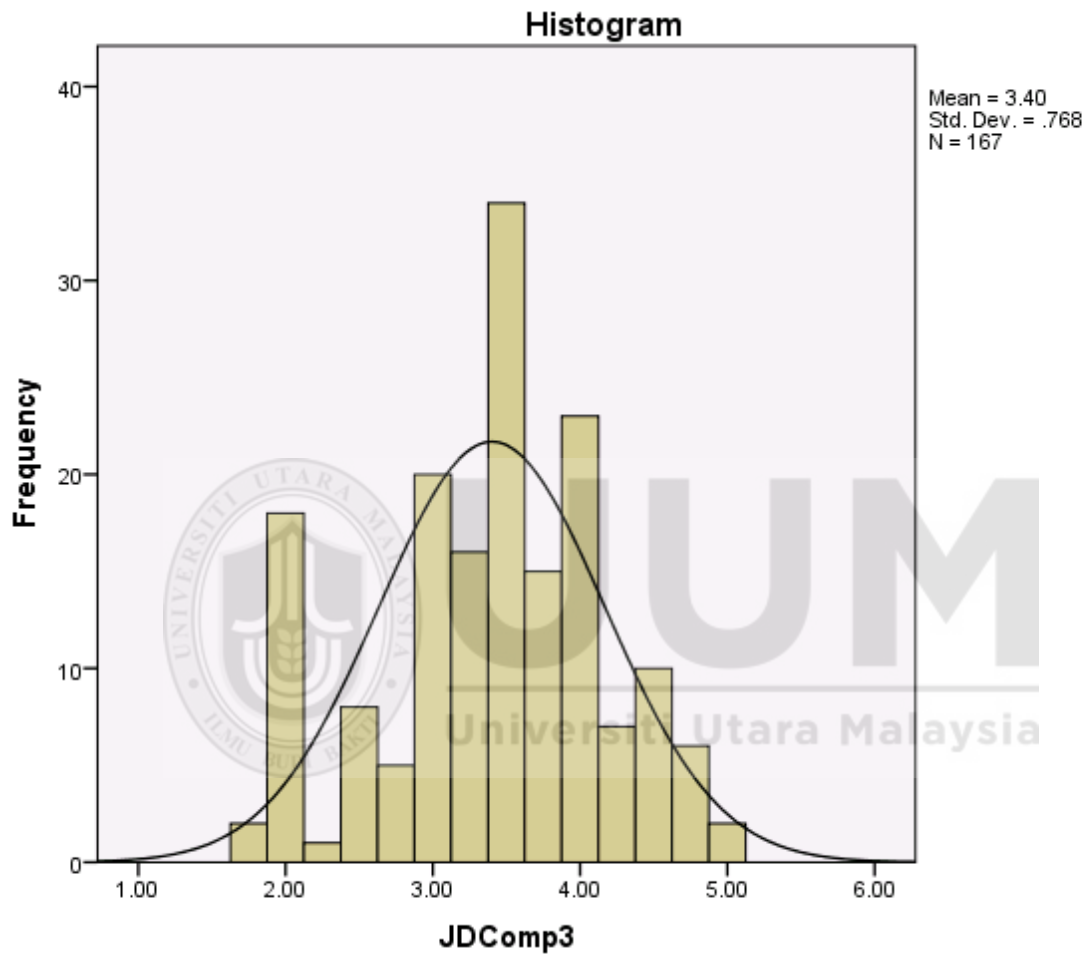
Normality Test (JDComp1)



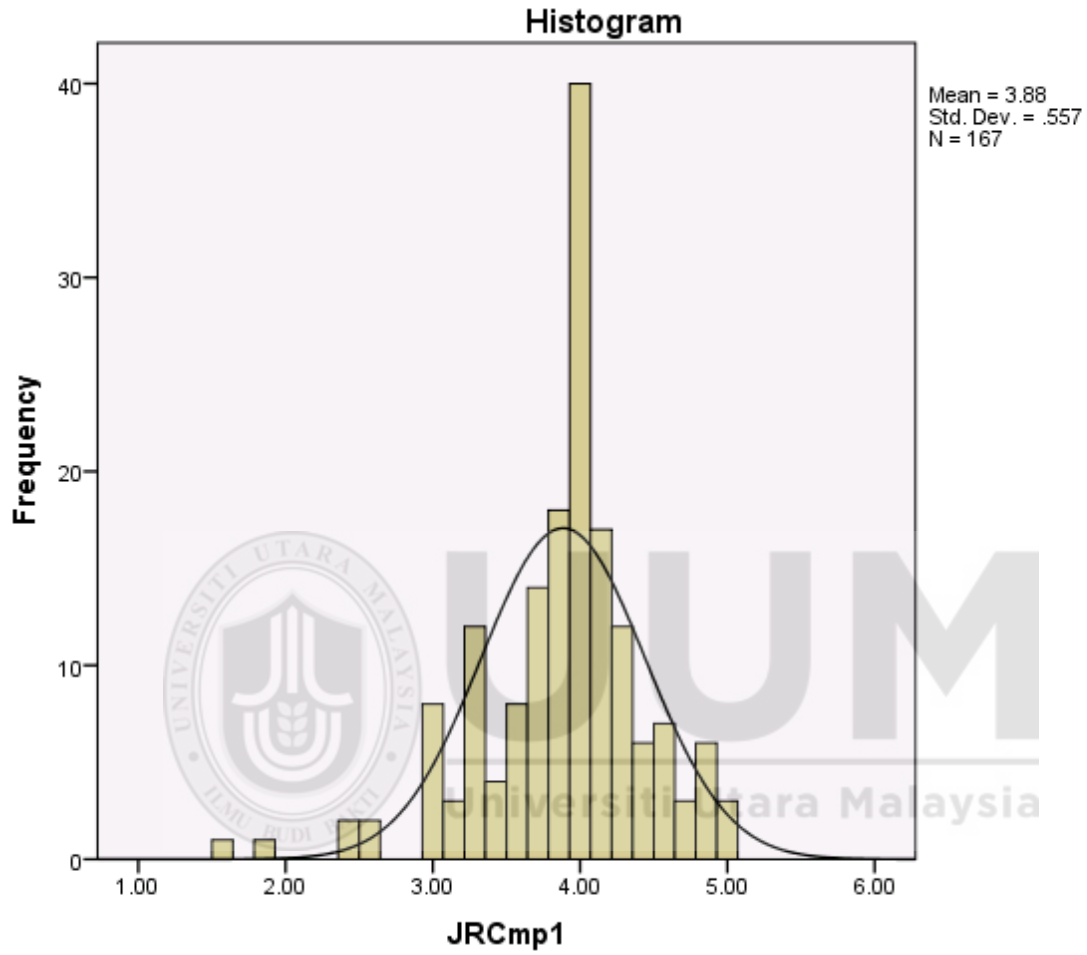
Normality Test (JDComp2)



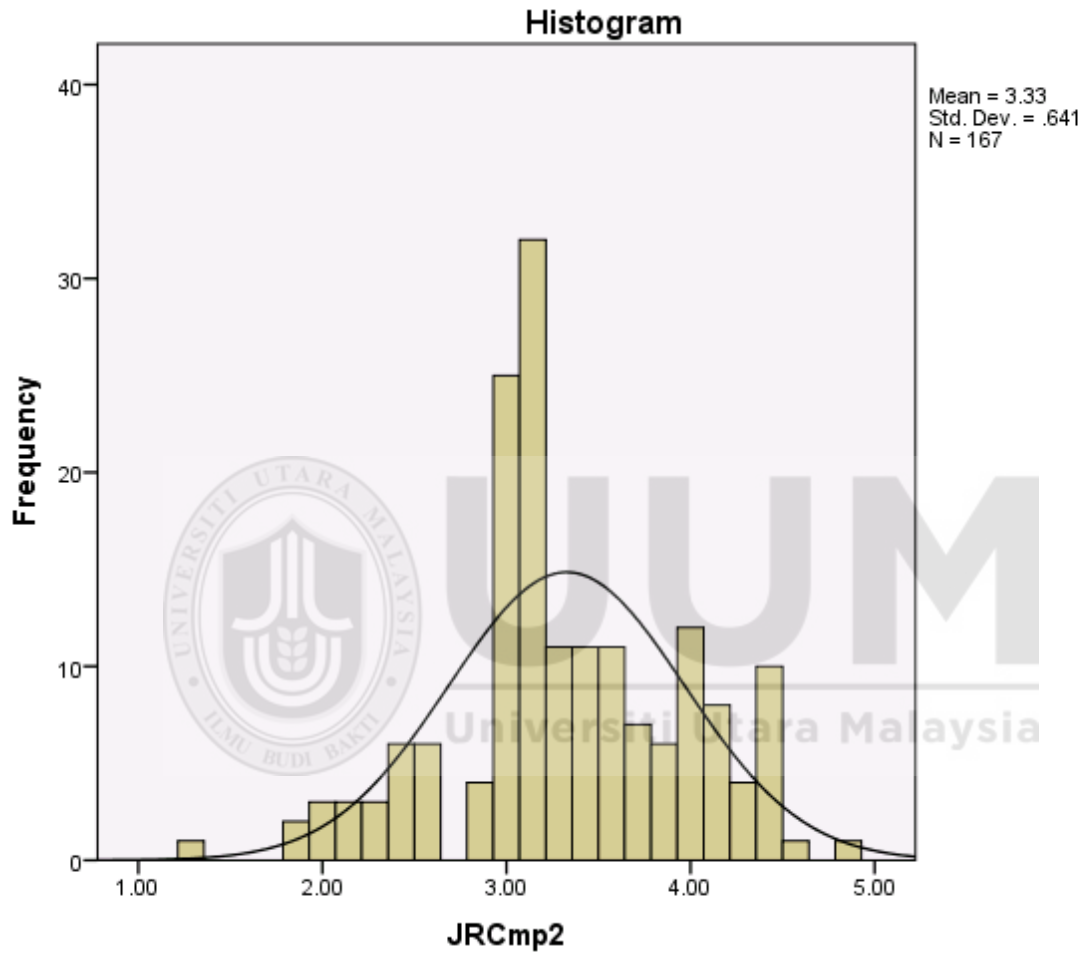
Normality Test (JDComp3)



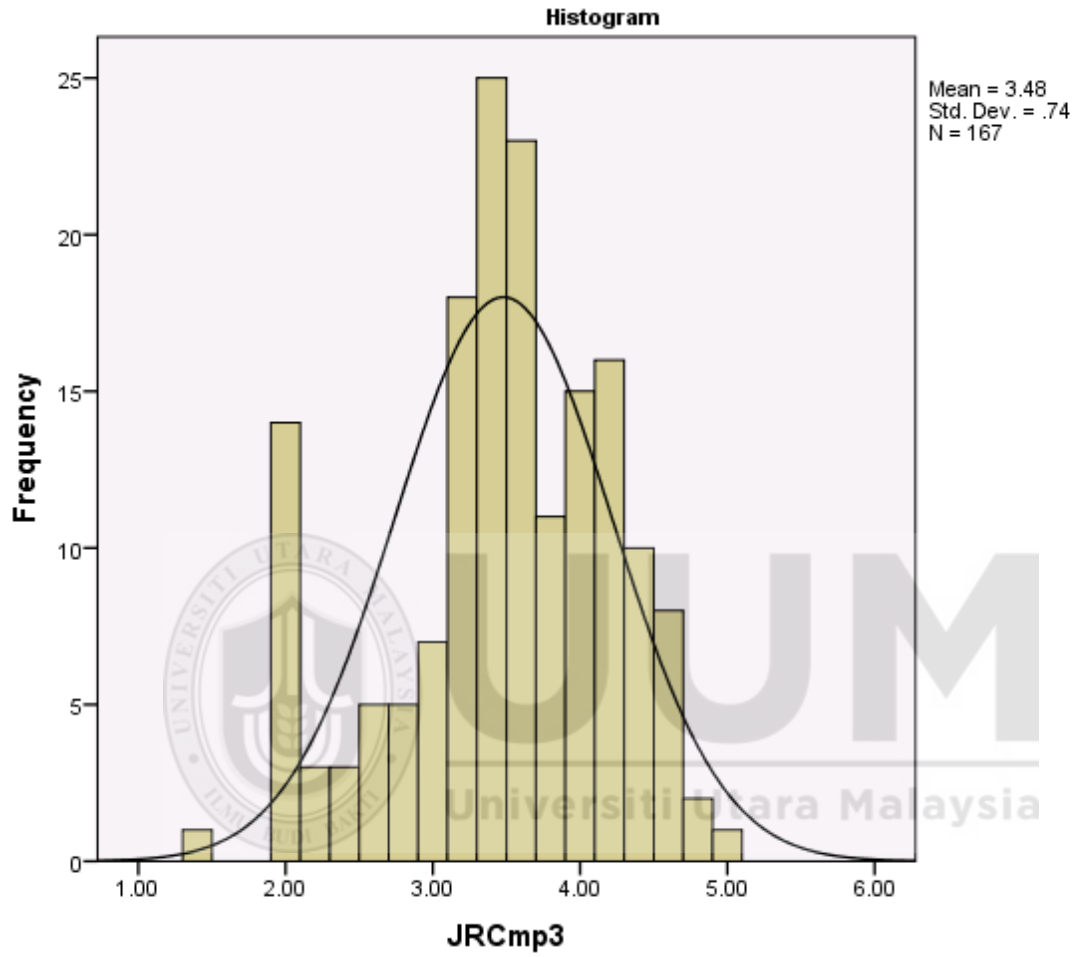
Normality Test (JRFactor1)



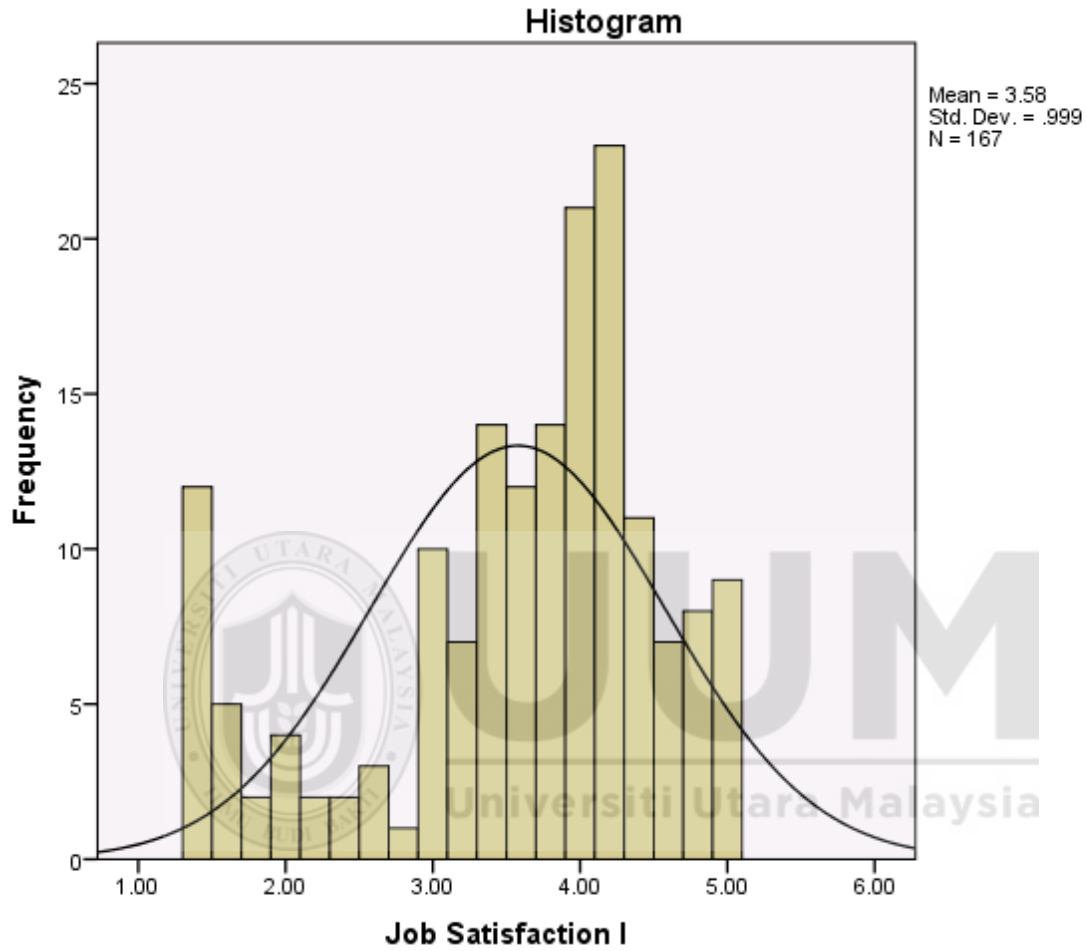
Normality Test (JRFactor2)



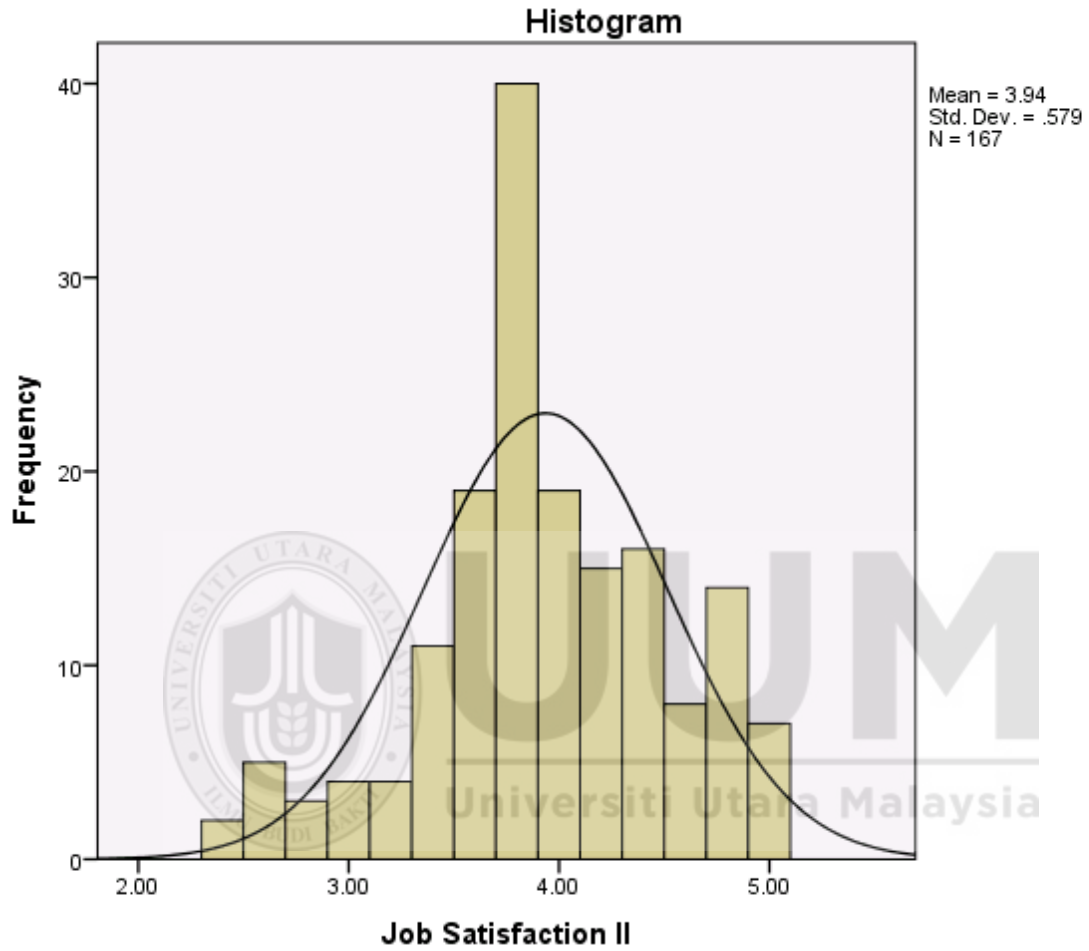
Normality Test (JRFactor3)



Normality Test (Job Satisfaction I)

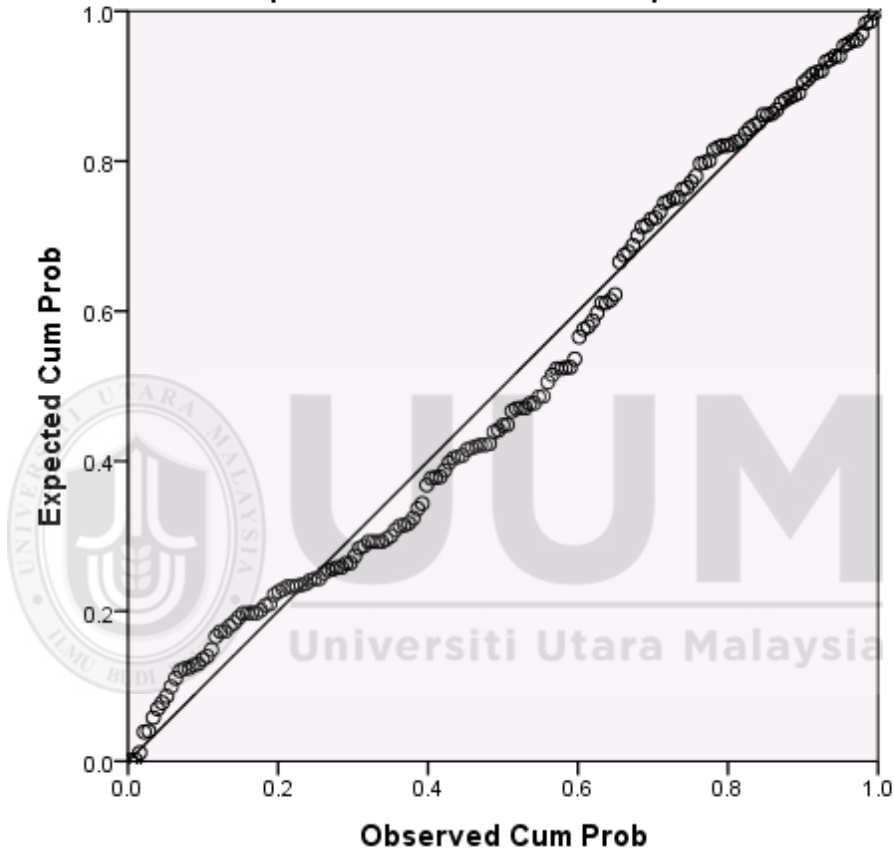


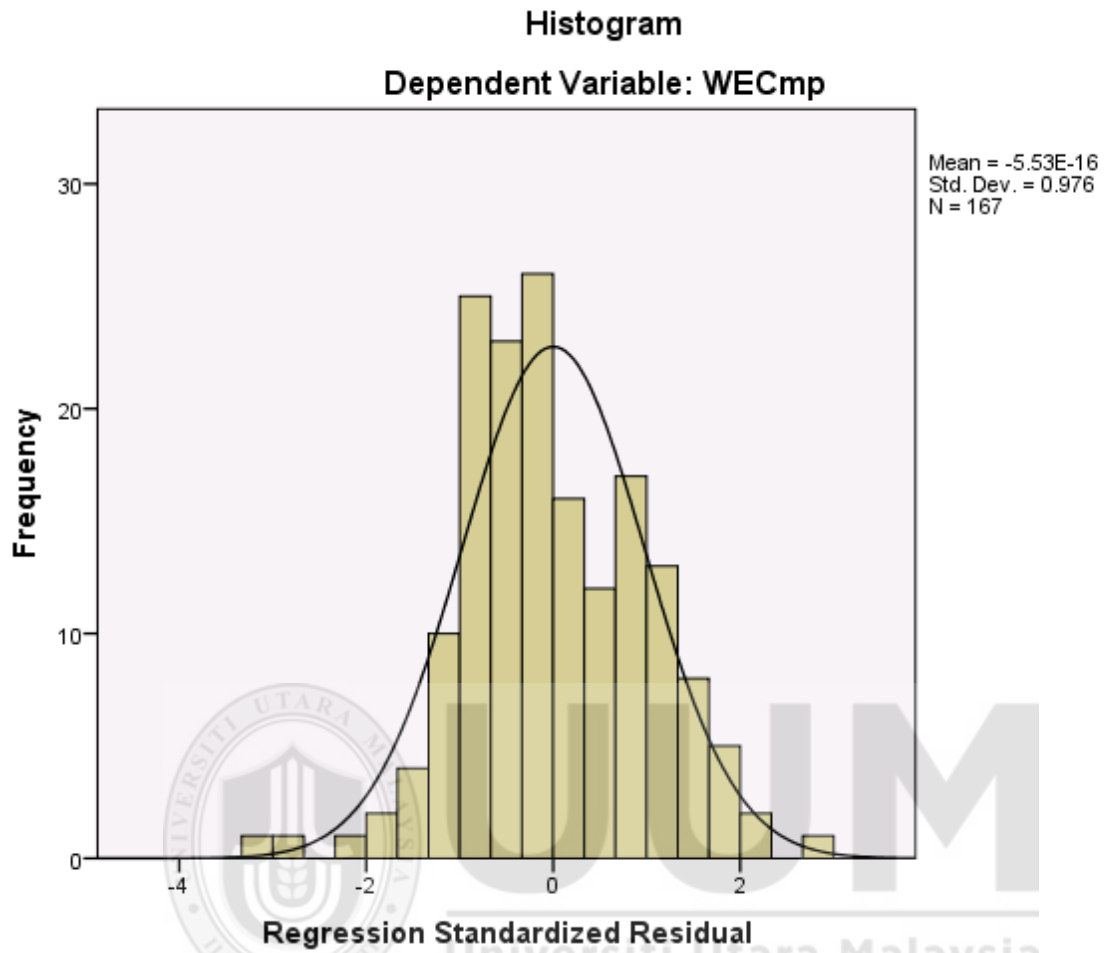
Normality Test (Job Satisfaction II)



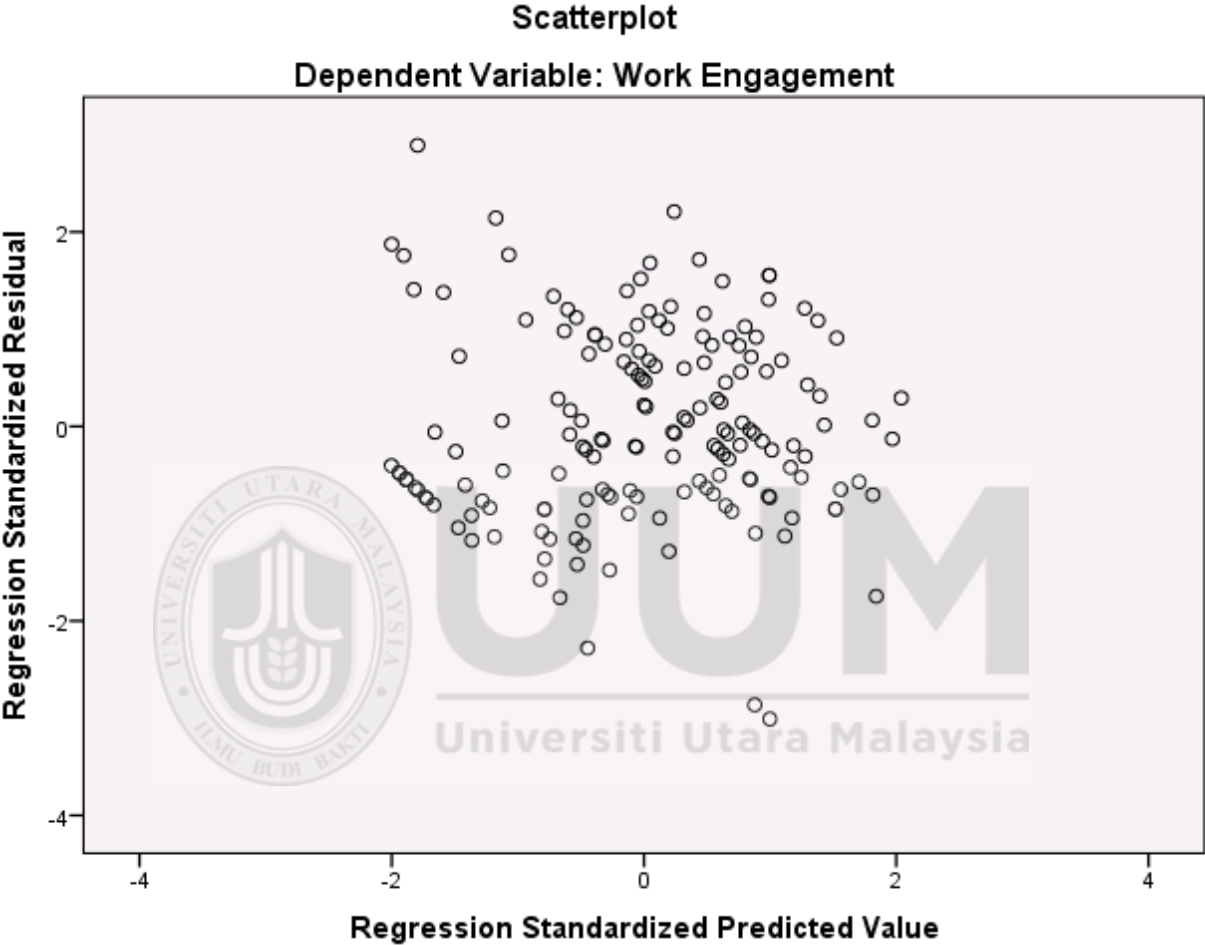
APPENDIX B5 – LINEARITY TEST

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: WECmp



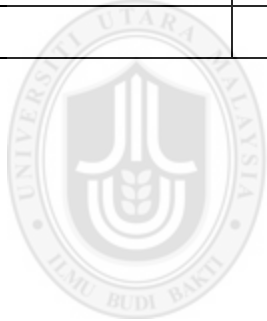


APPENDIX B6 – HOMOSCEDASTICITY TEST



**APPENDIX B7 – MULTICOLLINEARITY ASSESSMENT OF
TOLARANCE AND VIF VALUES**

Variable	Tolerance	VIF
Work-family conflict	.629	1.590
Work Pressure	.716	1.397
Workload	.392	2.548
Performance Feedback	.462	2.163
Career Opportunity	.697	1.434
Social Support	.283	3.533
JS Internal	.297	3.370
JS External	.456	2.194

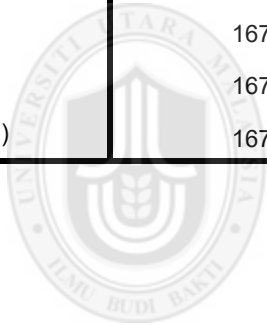


UUM
Universiti Utara Malaysia

APPENDIX B8 – DESCRIPTIVE STATISTICS OF THE VARIABLES

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic
WECmp	167	2.56	5.00	3.7924	.68086
JRCmp1	167	1.57	5.00	3.8845	.55725
JRCmp2	167	1.29	4.86	3.3268	.64063
JRCmp3	167	1.40	5.00	3.4790	.73990
JSCmp1	167	1.40	5.00	3.5760	.99947
JSCmp2	167	2.40	5.00	3.9353	.57927
JDCmp1	167	1.00	5.00	3.1002	.93440
JDCmp2	167	2.50	5.00	3.9850	.54586
JDCmp3	167	1.75	5.00	3.4012	.76784
Valid N (listwise)	167				



Universiti Utara Malaysia

APPENDIX B9 – CORRELATION OUTPUT

Correlations

		WECmp	JDCmp1	JDCmp2	JDCmp3	JRCmp1	JRCmp2	JRCmp3	JSCmp1	JSCmp2
WECmp	Pearson	1	-.147	.227**	.574**	.404**	.097	.650**	.677**	.486**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)									
	N	167	167	167	167	167	167	167	167	167
JDCmp1	Pearson	-.147	1	.296**	.246**	-.064	.314**	-.056	-.165*	-.113
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)									
	N	167	167	167	167	167	167	167	167	167
JDCmp2	Pearson	.227**	.296**	1	.290**	.267**	.129	.041	.072	.266**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)									
	N	167	167	167	167	167	167	167	167	167
JDCmp3	Pearson	.574**	.246**	.290**	1	.182*	.307**	.644**	.613**	.359**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)									
	N	167	167	167	167	167	167	167	167	167
JRCmp1	Pearson	.404**	-.064	.267**	.182*	1	.330**	.455**	.338**	.628**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)									
	N	167	167	167	167	167	167	167	167	167
JRCmp2	Pearson	.097	.314**	.129	.307**	.330**	1	.352**	.314**	.262**
	Correlation									
	Sig. (2-tailed)									
	N	167	167	167	167	167	167	167	167	167

	N	167	167	167	167	167	167	167	167	167
JRCmp3	Pearson Correlation	.650**	-.056	.041	.644**	.455**	.352**	1	.772**	.468**
	Sig. (2-tailed)	.000	.476	.599	.000	.000	.000		.000	.000
	N	167	167	167	167	167	167	167	167	167
JSCmp1	Pearson Correlation	.677**	-.165*	.072	.613**	.338**	.314**	.772**	1	.547**
	Sig. (2-tailed)	.000	.034	.354	.000	.000	.000	.000		.000
	N	167	167	167	167	167	167	167	167	167
JSCmp2	Pearson Correlation	.486**	-.113	.266**	.359**	.628**	.262**	.468**	.547**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.147	.000	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	167	167	167	167	167	167	167	167	167

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**APPENDIX B10 – MULTIPLE REGRESSION OUTPUT (JOB DEMANDS,
JOB RESOURCES, JOB SATISFACTION AND WORK ENGAGEMENT)**

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	JDCmp3, JDCmp1, JDCmp2 ^b		. Enter
2	JRCmp1, JRCmp2, JRCmp3 ^b		. Enter
3	JSCmp2, JSCmp1 ^b		. Enter

a. Dependent Variable: WECmp

b. All requested variables entered.

Model Summary^d

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.661 ^a	.437	.427	.51537	.437	42.241	3	163	.000	
2	.752 ^b	.565	.549	.45743	.128	15.634	3	160	.000	
3	.777 ^c	.604	.584	.43898	.039	7.869	2	158	.001	1.884

a. Predictors: (Constant), JDCmp3, JDCmp1, JDCmp2

b. Predictors: (Constant), JDCmp3, JDCmp1, JDCmp2, JRCmp1, JRCmp2, JRCmp3

c. Predictors: (Constant), JDCmp3, JDCmp1, JDCmp2, JRCmp1, JRCmp2, JRCmp3, JSCmp2, JSCmp1

d. Dependent Variable: WECmp

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	33.658	3	11.219	42.241	.000 ^b
	Residual	43.294	163	.266		
	Total	76.952	166			
2	Regression	43.472	6	7.245	34.626	.000 ^c
	Residual	33.479	160	.209		
	Total	76.952	166			
3	Regression	46.505	8	5.813	30.167	.000 ^d
	Residual	30.447	158	.193		
	Total	76.952	166			

a. Dependent Variable: WECmp

b. Predictors: (Constant), JDCmp3, JDCmp1, JDCmp2

c. Predictors: (Constant), JDCmp3, JDCmp1, JDCmp2, JRCmp1, JRCmp2, JRCmp3

d. Predictors: (Constant), JDCmp3, JDCmp1, JDCmp2, JRCmp1, JRCmp2, JRCmp3, JSCmp2, JSCmp1



UUM
Universiti Utara Malaysia

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.968	.312		6.313	.000		
	JDComp1	-.250	.046	-.343	-5.494	.000	.884	1.131
	JDComp2	.187	.079	.150	2.369	.019	.862	1.160
	JDComp3	.545	.055	.615	9.860	.000	.888	1.127
2	(Constant)	.997	.344		2.902	.004		
	JDComp1	-.141	.045	-.193	-3.153	.002	.722	1.385
	JDComp2	.180	.076	.144	2.358	.020	.729	1.372
	JDComp3	.307	.070	.347	4.400	.000	.438	2.283
	JRCmp1	.200	.080	.164	2.496	.014	.629	1.590
	JRCmp2	-.168	.065	-.158	-2.572	.011	.719	1.391
	JRCmp3	.360	.077	.391	4.656	.000	.386	2.592
3	(Constant)	.995	.339		2.933	.004		
	JDComp1	-.077	.046	-.105	-1.664	.098	.629	1.590
	JDComp2	.162	.074	.130	2.201	.029	.716	1.397
	JDComp3	.219	.071	.247	3.098	.002	.392	2.548
	JRCmp1	.198	.090	.162	2.205	.029	.462	2.163
	JRCmp2	-.212	.064	-.199	-3.323	.001	.697	1.434
	JRCmp3	.191	.087	.208	2.209	.029	.283	3.533
	JSCmp1	.228	.063	.334	3.638	.000	.297	3.370
	JSCmp2	.024	.087	.021	.281	.779	.456	2.194

a. Dependent Variable: WECmp