

Hubungan antara Amalan Pengurusan Sumber Manusia dengan Keuasan Pekerja di Majlis Daerah Sabak Bernam (MDSB) Selangor

Izzian Hayati Abdul Air¹, Safura Ahmad Sabri^{1*} dan Nurauliani Jamlus Rafdi¹

¹Fakulti Pengurusan dan Muamalah, Universiti Islam Selangor

*Pengarang koresponden: safura@kuis.edu.my

ABSTRAK

Amalan pengurusan sumber manusia memainkan peranan yang sangat penting dalam sesebuah organisasi terutama sekali dalam menguruskan pekerja serta sering dikatakan sebagai elemen asas berhubung kait dengan keuasan pekerja di sesebuah organisasi. Keuasan kerja dalam organisasi ini pula seringkali menjadi salah satu topik hangat yang sering dibincangkan berikutan kepentingannya dalam memastikan kejayaan sesebuah organisasi. Justeru, kajian ini dijalankan bertujuan untuk menilai tahap keuasan pekerja serta menentukan hubungan antara amalan pengurusan sumber manusia meliputi dimensi penyeliaan, sistem penilaian prestasi, gaji dan kenaikan pangkat serta latihan dan pembangunan dengan keuasan pekerja di Majlis Daerah Sabak Bernam (MDSB), Selangor. Data yang diperolehi melalui borang soal selidik daripada sejumlah 155 orang responden yang terdiri daripada kakitangan di MDSB dianalisa menggunakan perisian IBM SPSS iaitu dengan menjalankan analisis deskriptif dan korelasi pearson. Hasil analisis mendapati bahawa tahap keuasan pekerja berada pada tahap yang tinggi serta terdapat hubungan yang positif dan signifikan di antara keempat-empat amalan pengurusan sumber manusia iaitu penyeliaan, sistem penilaian prestasi, gaji dan kenaikan pangkat serta latihan dan pembangunan dengan keuasan pekerja di MDSB Selangor.

Kata kunci: Amalan PSM, penyeliaan, sistem penilaian prestasi, gaji dan kenaikan pangkat, latihan dan pembangunan

1. PENDAHULUAN

Amalan pengurusan sumber manusia (PSM) memainkan peranan yang sangat penting dalam sesebuah organisasi terutama sekali dalam menguruskan pekerja. Secara umumnya, pengurusan sumber manusia boleh didefinisikan sebagai semua aktiviti yang berkaitan dengan pengurusan manusia dalam sesebuah organisasi, di mana menurut Aliasah et al. (2023) amalan sumber manusia adalah satu prosedur terancang yang bersifat sistematik yang melibatkan proses yang berterusan bagi mencapai keuasan yang optimum dalam pekerjaan yang dilakukan. Amalan PSM yang baik juga menjadi tunjang kepada kestabilan sesebuah organisasi sepertimana yang dinyatakan oleh Mohammad dan Hossein (2006) iaitu pengurusan sumber manusia yang baik boleh memainkan peranan yang penting dalam menarik, mengurus dan mengekalkan bakat manusia dalam sesebuah organisasi.

Amalan PSM ini juga sering dikatakan sebagai salah satu elemen berhubung kait dengan keuasan pekerja di sesebuah organisasi bertepatan dengan kenyataan Mohammed et al. (2019) iaitu amalan PSM ini dianggap sebagai satu kaedah untuk mendorong keuasan pekerja terhadap pekerjaan mereka dalam menguruskan organisasi. Selain itu, kebanyakan organisasi juga tidak menolak kenyataan bahawa tahap berdaya saing serta modal insan seseorang pekerja dalam menguruskan dan mengendalikan sesebuah organisasi dapat ditingkatkan dengan cara memperbaiki amalan pengurusan sumber manusia di organisasi tersebut. Amalan PSM yang baik boleh menghasilkan tahap pekerjaan yang lebih baik terhadap keuasan yang akhirnya dapat meningkatkan prestasi organisasi yang bagus (Mir Mohammed et al., 2010).

Antara permasalahan yang wujud dalam sesebuah organisasi ialah bagaimana cara untuk mendorong pekerja mereka bekerja dengan lebih produktif dan dalam masa yang sama, organisasi berusaha memastikan tahap kepuasan pekerja di tahap yang baik. Kajian Ozolina (2014) mendapati kadar perletakan jawatan daripada pekerja menunjukkan bahawa ekonomi dan amalan pengurusan sumber manusia telah memberi impak terhadap keputusan pekerja tersebut untuk kekal atau tidak kekal dalam sesebuah organisasi. Perletakan jawatan dalam kalangan pekerja yang tinggi boleh mendatangkan kesan negatif kepada organisasi dalam proses perkembangan ekonomi dan juga sosial organisasi tersebut. Hal ini menunjukkan bahawa amalan PSM amat penting bagi mengurangkan masalah perletakan jawatan oleh pekerja dalam sesebuah organisasi.

Maka, jelaslah antara aspek yang perlu diberi perhatian bagi meningkatkan kepuasan kerja dalam kalangan pekerja adalah amalan PSM di sesebuah organisasi. Justeru, kajian ini dijalankan dengan objektif untuk:

- i. Menilai tahap kepuasan pekerja di Majlis Daerah Sabak Bernam (MDSB), Selangor.
- ii. Menentukan hubungan di antara amalan pengurusan sumber manusia meliputi dimensi penyeliaan, sistem penilaian prestasi, gaji dan kenaikan pangkat serta latihan dan pembangunan dengan kepuasan pekerja di Majlis Daerah Sabak Bernam (MDSB), Selangor.

2. SOROTAN KAJIAN LEPAS

2.1 Amalan Pengurusan Sumber Manusia

Pengurusan sumber manusia (PSM) merujuk kepada pelbagai polisi, inisiatif dan proses yang dijalankan oleh organisasi untuk menguruskan tenaga kerja mereka. Becker dan Huselid (1998) menyatakan bahawa sesebuah organisasi perlu mewujudkan sistem PSM bagi menyokong pembangunan kompetensi pekerja selain membolehkan pelaksanaan strategi organisasi dijalankan secara berkesan. Amalan PSM ini juga dijalankan dalam sesebuah organisasi bagi memudahkan pengurusan pekerja secara berkesan untuk mencapai matlamat individu dan organisasi (Norasmah et al., 2010). PSM ini melibatkan pelbagai aspek seperti pengambilan dan pemilihan pekerja, faedah dan ganjaran, latihan dan pembangunan, penilaian prestasi, keselamatan dan kesihatan, pembangunan kerjaya dan sebagainya (Juhary, 2002). Kajian ini memfokuskan kepada empat dimensi dalam amalan PSM iaitu penyeliaan, sistem penilaian prestasi, gaji dan kenaikan pangkat serta latihan dan pembangunan.

Dimensi pertama iaitu penyeliaan merujuk kepada peranan dan tanggungjawab penyelia dalam menguruskan tenaga kerja dalam sesebuah organisasi. Penyelia memainkan peranan penting dalam membimbing, memotivasi, mengurus prestasi pekerja, serta memastikan kepatuhan terhadap dasar-dasar organisasi. Ini bertepatan dengan kenyataan Tansel et al. (2014) yang menyebut bahawa penyeliaan ialah penyelarasan dan peruntukan tugas untuk mencapai matlamat organisasi. Penyelia bertanggungjawab untuk memberikan arahan dan membimbing pekerja dalam menjalankan tugas mereka dengan baik termasuklah memberikan arahan yang jelas, menyediakan penjelasan mengenai keperluan kerja, serta menyokong pekerja dalam memahami dan mencapai matlamat kerja. Selain daripada itu, adakalanya seorang penyelia juga perlu memotivasikan pekerja di bawah seliaannya serta perlu mengurus konflik yang mungkin timbul antara pekerja atau antara pekerja dengan pengurusan. Ini sejajar dengan saranan Glickman et al. (2017) yang menyatakan seorang penyelia mestilah memenuhi tiga prasyarat untuk menjalankan proses penyeliaan iaitu mempunyai pengetahuan, kemahiran interpersonal dan kemahiran teknikal.

Dimensi kedua iaitu sistem penilaian prestasi merupakan sebuah proses berkala yang dijalankan untuk menilai prestasi pekerja yang telah melaksanakan tugas dalam organisasi dan menunjukkan keputusan berdasarkan kerja yang telah dibuat. Proses ini membolehkan penentuan keberkesanan kerja, memberikan maklum balas dan membangunkan rancangan pembangunan prestasi untuk meningkatkan prestasi individu dan keseluruhan organisasi. Secara umumnya, terdapat beberapa tujuan utama penilaian prestasi dilaksanakan di sesebuah organisasi seperti untuk menentukan penempatan, pertukaran dan kenaikan pangkat, serta untuk menentukan bentuk dan jumlah ganjaran yang akan diberikan kepada pekerja. Ini sejajar dengan Lim dan Ling (2012) yang menyatakan penilaian prestasi merupakan satu pendekatan asas yang diperlukan dalam sebuah organisasi untuk menentukan hal berkaitan gaji dan kenaikan pangkat, serta penambahbaikan dan pembangunan dalam aspek penilaian prestasi merupakan salah satu perkara yang penting untuk menjadi petunjuk mempengaruhi kepuasan kerja. Sekiranya organisasi menyediakan kemudahan dari segi maklum balas prestasi yang baik, faktor tersebut dapat meningkatkan keyakinan pekerja untuk meningkatkan prestasi dengan kepuasan kerja yang tinggi. Perkara ini dipersetujui oleh Rubin dan Edwards (2018) yang menyatakan bahawa penilaian prestasi dianggap dapat memotivasikan pekerja dalam kitaran prestasi seterusnya.

Dimensi ketiga iaitu gaji dan kenaikan pangkat pula memainkan peranan penting dalam kehidupan pekerja yang bekerja. Gaji dan kenaikan pangkat ini merupakan sebahagian daripada ganjaran dan faedah yang diberikan oleh organisasi kepada pekerja. Ganjaran dan faedah didefinisikan sebagai upah dan gaji ataupun cuti tahunan serta kemudahan yang disediakan oleh organisasi dan melalui bidang pekerjaan itu sendiri (Zafir & Fazilah, 2003). Beauregard dan Henry (2009) menyatakan ganjaran dan penghargaan terhadap pekerja amatlah penting kerana dapat meningkatkan serta memberikan semangat kepada pekerja supaya dapat memberikan sumbangan yang lebih kepada organisasi. Selain itu, gaji merupakan satu instrumen bagi memperolehi keperluan oleh individu dan ianya berpotensi menjadi ketidakpuasan jika pekerja merasakan yang mereka tidak menerima jumlah gaji yang sesuai atau sepatutnya. Menurut Elisabeth dan Sumbodo (2013), tahap kepuasan gaji yang rendah mempengaruhi prestasi kerja. Sementara itu, kenaikan pangkat pula memainkan peranan penting dalam mempengaruhi watak peribadi individu yang mengharapkan kenaikan pangkat dalam sesebuah organisasi. Walaubagaimanapun, bagi mereka yang tidak mengharapkan kenaikan pangkat pula tidak akan mempengaruhi prestasi kerja mereka.

Dimensi terakhir yang menjadi tumpuan adalah latihan dan pembangunan. Amalan ini melibatkan program latihan dan pembangunan yang dirancang untuk meningkatkan kebolehan dan pengetahuan pekerja yang secara tidak langsung turut membantu meningkatkan produktiviti, meningkatkan kepuasan kerja serta memenuhi keperluan pembangunan kerjaya seseorang pekerja. Ini sejajar dengan definisi latihan yang bermaksud pengubahsuaian yang terancang dan sistematik melalui acara, aktiviti dan program pembelajaran yang akan menyebabkan peserta mencapai tahap pengetahuan, kemahiran, kecekapan dan kebolehan untuk menjalankan kerja dengan lebih berkesan (Ibrahim, 2006; Bindu & Ollukaran, 2012). Menurut Noe et al. (2019), latihan boleh merangkumi latihan teknikal, pengembangan keterampilan kepemimpinan, serta program pembangunan kerjaya untuk membantu pekerja berkembang dan memajukan kerjaya mereka. Tambahan lagi, kelebihan daya saing dan hasil organisasi yang terbaik mampu dicapai dengan cara meningkatkan kemahiran pekerja agar mereka dapat melakukan yang terbaik dalam pekerjaan mereka (Aguenza & Som, 2018). Ini sekaligus dapat meningkatkan motivasi serta kepuasan kerja seseorang pekerja. Hal ini sejajar dengan dapatan Kiruja dan Elegwa (2018) yang mendapati bahawa pekerja yang terlatih lebih berpuas hati daripada pekerja yang tidak

terlatih. Hal ini demikian kerana, semasa pekerja mengambil bahagian dalam program latihan dan pembangunan, mereka mendapat peluang untuk meningkatkan lagi kemampuan sedia ada mereka dan seterusnya dapat meningkatkan kemahiran baru yang mungkin diperlukan pada masa akan datang. Para pekerja juga akan berpuas hati apabila mereka berasa dihargai oleh organisasi yang berusaha membantu mereka untuk membina potensi serta kebolehan diri melalui program latihan dan pembangunan yang dirancang.

2.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja memainkan peranan penting dalam kehidupan pekerja dari segi prestasi, motivasi, kecekapan kerja dan kesihatan mental (Potkany & Giertl, 2013). Menurut Hoppok dan Spielgler (1983), kepuasan pekerja adalah pakej bersepadu fisiologi, psikologi dan persekitaran kerja yang mendorong pekerja untuk mengakui bahawa sama ada dia gembira atau berpuas hati dengan pekerjaan dan kerjanya. Kepuasan kerja ini secara tidak langsung menyumbang kepada produktiviti dan kejayaan sesebuah organisasi berikutan kerana pekerja yang memiliki tahap kepuasan kerja yang tinggi mempunyai tahap kesetiaan yang tinggi terhadap organisasi, memberikan komitmen yang tinggi semasa menjalankan tugasnya, berusaha ke arah peningkatan prestasi dan produktiviti organisasi serta membantu mencapai visi dan misi organisasi (Majid Ali et al., 2013; Agusramadani & Lia Amalia, 2018; Frempong et al., 2018; Zaffar Ahmad Nadaf, 2018).

Terdapat banyak kajian lepas yang mengaitkan kepuasan kerja dengan amalan PSM di organisasi. Antaranya ialah kajian Koc et al. (2014) yang meneroka peranan pengurusan sumber manusia terhadap kepuasan kerja dan niat komitmen organisasi pekerja yang bekerja di organisasi swasta Turki. Kajian tersebut menyimpulkan bahawa terdapat hubungan positif antara amalan PSM (pengambilan dan pemilihan, latihan dan pembangunan, pampasan dan faedah, penilaian prestasi) dan kepuasan kerja serta komitmen organisasi. Sementara itu, pampasan dan faedah juga didapati merupakan faktor terpenting yang mempengaruhi kepuasan kerja serta komitmen organisasi.

Selain itu, kajian Mostafa (2013) turut mendedahkan bahawa amalan sumber manusia berprestasi tinggi mempunyai hubungan positif yang signifikan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi, dan hubungan negatif yang signifikan dengan niat berhenti. Kajian tersebut mencadangkan bahawa penerapan amalan sumber manusia yang tinggi dalam sektor awam berupaya membawa kepada sikap pekerja yang dikehendaki serta meningkatkan motivasi pekerja untuk berkhidmat kepada orang ramai dengan lebih baik di antara pekerja dan organisasi mereka.

Kajian Majumder (2012) pula melihat amalan pengurusan sumber manusia meliputi sembilan dimensi PSM seperti sistem pengambilan dan pemilihan pekerja, pakej pampasan, keselamatan pekerjaan, perkembangan kerjaya, latihan dan pembangunan, gaya pengurusan, reka bentuk pekerjaan dan tanggungjawab, ganjaran dan motivasi dan persekitaran kerja dan kesannya terhadap kepuasan pekerja terhadap sektor perbankan swasta di Bangladesh. Kebanyakan pekerja didapati tidak berpuas hati dengan pakej pampasan, diikuti oleh ganjaran dan motivasi, perkembangan kerjaya, latihan dan pembangunan, gaya pengurusan serta reka bentuk dan tanggungjawab pekerjaan. Secara keseluruhannya, kajian tersebut menunjukkan bahawa responden tidak berpuas hati dengan semua dimensi PSM yang dilaksanakan di sektor perbankan swasta Bangladesh. Oleh itu, kualiti dimensi PSM perlu ditingkatkan untuk meningkatkan produktiviti bank.

3. METODOLOGI KAJIAN

Kajian ini merupakan kajian berbentuk kuantitatif, iaitu tinjauan dengan menggunakan instrumen borang soal selidik. Pendekatan kajian kuantitatif dipilih kerana ia bersesuaian untuk menjawab persoalan kajian yang dibina agar matlamat kajian dapat dicapai. Data bagi kajian ini dikumpulkan melalui edaran borang soal selidik yang memfokuskan kepada pekerja di Majlis Daerah Sabak Bernam (MDSB), Selangor.

Borang soal selidik yang digunakan dalam kajian ini terdiri daripada 3 bahagian, iaitu bahagian A, B dan C. Bahagian A mengandungi 4 soalan berkaitan demografi responden manakala bahagian B mengandungi 30 soalan berkaitan amalan pengurusan sumber manusia meliputi aspek penyeliaan, sistem penilaian prestasi, gaji dan kenaikan pangkat serta latihan dan pembangunan. Sementara itu, bahagian C pula mengandungi 10 soalan berkaitan kepuasan pekerja. Skala Likert lima mata digunakan bagi bahagian B dan C untuk mengukur maklumat dalam soal selidik. Skala yang digunakan dalam soal selidik adalah 1 untuk Sangat Tidak Setuju (STS), 2 untuk Tidak Setuju (TS), 3 untuk Tidak Pasti (TP), 4 untuk Setuju (S), dan 5 untuk Sangat Setuju (SS).

Pengkaji telah menjalankan kajian rintis ke atas 30 orang responden yang bertujuan untuk melihat kebolehpercayaan sebelum melakukan kajian sebenar yang mana kebolehpercayaan merujuk kepada konsistensi dan kestabilan data yang diperolehi melalui pengumpulan data yang dijalankan bergantung kepada konstruk dan kandungan item soal selidik tersebut (Mohd Syaubari & Ahmad Yunus, 2018). Selain itu, kelemahan instrumen kajian dan tatacara kajian juga dapat dikenal pasti melalui kajian rintis (Fraenkel & Wallen, 2009). Ini adalah penting dalam usaha untuk memastikan penghasilan soal selidik yang bermutu dan berkualiti. Jadual 1 menunjukkan hasil analisis yang memaparkan nilai indeks kebolehpercayaan bagi setiap bahagian dalam instrumen kajian ini adalah melebihi 0.7. Oleh yang demikian, item-item dalam soal selidik dianggap memuaskan serta boleh digunakan bagi mendapatkan data sebenar (Chua, 2006).

Jadual 1: Nilai Indeks Kebolehpercayaan bagi Instrumen Kajian

Pemboleh ubah	Alpha Cronbach	Bilangan item
Penyeliaan	$\alpha = 0.910$	8
Sistem Penilaian Prestasi	$\alpha = 0.774$	8
Gaji dan Kenaikan Pangkat	$\alpha = 0.926$	5
Latihan dan Pembangunan	$\alpha = 0.912$	9
Kepuasan Pekerja	$\alpha = 0.931$	10

Populasi bagi kajian ini adalah seramai 260 orang kakitangan Majlis Daerah Sabak Bernam (MDSB) dari 8 buah jabatan iaitu Jabatan Khidmat Pengurusan, Jabatan Penilaian dan Pengurusan Harta, Jabatan Perancangan Pembangunan, Jabatan Kejuruteraan, Jabatan Perlesenan, Jabatan Penguatkuasaan, Jabatan Teknologi Maklumat dan Jabatan Kesihatan. Merujuk jadual Krejcie dan Morgan (1970), sampel minimum yang dicadangkan bagi jumlah populasi tersebut adalah seramai 155 orang. Justeru dengan menggunakan persampelan mudah, borang soal selidik telah diedarkan secara atas talian melalui Google Form kepada golongan sasaran kajian. Hasilnya, sebanyak 155 set borang soal selidik yang lengkap diisi berjaya dikumpulkan oleh penyelidik untuk dianalisis. Data yang berjaya dikumpulkan kemudiannya dianalisis dengan menjalankan analisis deskriptif dan korelasi pearson bagi menilai tahap kepuasan pekerja serta menentukan hubungan antara amalan pengurusan sumber manusia meliputi aspek penyeliaan, sistem penilaian prestasi, gaji dan kenaikan

pangkat serta latihan dan pembangunan dengan kepuasan pekerja di Majlis Daerah Sabak Bernam (MDSB), Selangor.

3.1 Hipotesis Kajian

Terdapat empat hipotesis kajian telah dibentuk untuk diuji iaitu:

H₁: Terdapat hubungan yang signifikan di antara penyeliaan dengan kepuasan pekerja di Majlis Daerah Sabak Bernam (MDSB).

H₂: Terdapat hubungan yang signifikan di antara sistem penilaian prestasi dengan kepuasan pekerja di Majlis Daerah Sabak Bernam (MDSB).

H₃: Terdapat hubungan yang signifikan di antara gaji dan kenaikan pangkat dengan kepuasan pekerja di Majlis Daerah Sabak Bernam (MDSB).

H₄: Terdapat hubungan yang signifikan di antara latihan dan pembangunan dengan kepuasan pekerja di Majlis Daerah Sabak Bernam (MDSB).

4. DAPATAN DAN PERBINCANGAN KAJIAN

4.1 Demografi Responden

Jadual 2 menunjukkan kekerapan dan peratusan responden kajian iaitu seramai 155 orang mengikut jantina, umur, status perkahwinan dan tahun perkhidmatan. Berdasarkan Jadual 2 di bawah, majoriti responden bagi kajian ini terdiri daripada kakitangan perempuan (63.9%), berumur 30 tahun dan ke bawah (63.2%), berstatus bujang (52.9%) serta baru berkhidmat di MDSB kurang dari 5 tahun (60.0%).

Jadual 2: Analisis Latar Belakang Responden

Item	Kekerapan	Peratus (%)
Jantina		
Lelaki	56	36.1
Perempuan	99	63.9
Umur		
≤ 30 tahun	98	63.2
31 – 35 tahun	17	11.0
36 – 40 tahun	19	12.3
41 – 45 tahun	13	8.4
46 – 50 tahun	7	4.5
≥ 51 tahun	1	0.6
Status Perkahwinan		
Bujang	82	52.9
Berkahwin	71	45.8
Lain-lain	2	1.3
Tahun Perkhidmatan		
< 5 tahun	93	60.0
5 – 10 tahun	33	21.3
> 10 tahun	29	18.7

4.2 Analisis Deskriptif Tahap Kepuasan Pekerja di Majlis Daerah Sabak Bernam

Jadual 3 di bawah menunjukkan keputusan analisis min bagi tahap kepuasan pekerja di Majlis Daerah Sabak Bernam (MDSB), Selangor.

Jadual 3: Nilai Min bagi Tahap Kepuasan Pekerja di Majlis Daerah Sabak Bernam (MDSB)

Bil	Item	Nilai Min	Tahap
1	Saya berpuas hati dengan penyeliaan dan kerja yang saya lakukan.	4.09	Tinggi
2	Saya berpuas hati dengan faedah yang diberikan.	3.96	Tinggi
3	Saya berpuas hati dengan penempatan di jabatan sekarang.	4.01	Tinggi
4	Saya selesa dengan persekitaran kerja.	4.03	Tinggi
5	Saya berpuas hati dengan pembahagian kerja di organisasi ini.	3.88	Tinggi
6	Saya memperoleh gaji yang memuaskan.	3.76	Tinggi
7	Saya berpuas hati dengan amalan sumber manusia yang telah diamalkan dalam organisasi ini.	3.85	Tinggi
8	Saya berpuas hati dengan persekitaran tempat kerja di mana saya dapat melakukan kerja dengan baik.	3.98	Tinggi
9	Saya berasa tidak sabar untuk pergi bekerja setiap hari.	3.77	Tinggi
10	Kerja yang saya lakukan sekarang menyeronokkan.	3.92	Tinggi

Nilai Min Keseluruhan: 3.93

Berdasarkan Jadual 3 di atas, hasil dapatan yang diperolehi daripada 10 item bagi tahap kepuasan pekerja di Majlis Daerah Sabak Bernam (MDSB) menunjukkan kesemuanya berada pada tahap yang tinggi. Nilai min yang paling tinggi adalah daripada item yang pertama iaitu “saya berpuas hati dengan penyeliaan dan kerja yang saya lakukan” (4.09), manakala skor min terendah pula adalah daripada item keenam iaitu “saya memperoleh gaji yang memuaskan” (3.76). Secara keseluruhannya, hasil analisis deskriptif bagi kajian ini mendapati bahawa tahap kepuasan pekerja di Majlis Daerah Sabak Bernam (MDSB) adalah berada di tahap yang tinggi dengan nilai min keseluruhan 3.93.

4.3 Dapatan Korelasi Pearson

Analisis korelasi Pearson dijalankan bagi mengukur kekuatan hubungan antara pembolehubah-pembolehubah tidak bersandar dengan pembolehubah bersandar dalam kajian ini. Secara umumnya, terdapat tiga jenis hubungan yang mungkin wujud antara pembolehubah-pembolehubah yang dikaji sama ada korelasi positif, korelasi negatif atau tiada korelasi.

Jadual 4 di bawah menunjukkan nilai korelasi bagi setiap pembolehubah tidak bersandar iaitu penyeliaan, sistem penilaian prestasi, gaji dan kenaikan pangkat serta latihan dan pembangunan dengan pembolehubah bersandar iaitu kepuasan pekerja di Majlis Daerah

Sabak Bernam (MDSB), Selangor. Hasil analisis Korelasi Pearson menunjukkan nilai signifikan yang kurang daripada $\alpha = 0.05$, iaitu < 0.001 bagi keempat-empat amalan pengurusan sumber manusia yang dikaji. Oleh itu, kesemua hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima. Dapatan ini menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan di antara penyeliaan, sistem penilaian prestasi, gaji dan kenaikan pangkat serta latihan dan pembangunan dengan kepuasan pekerja di Majlis Daerah Sabak Bernam (MDSB), Selangor.

Jadual 4: Korelasi Pearson

		Penyeliaan	Sistem Penilaian Prestasi	Gaji dan Kenaikan Pangkat	Latihan dan Pembangunan
Kepuasan pekerja di Majlis Daerah Sabak Bernam (MDSB), Selangor	Korelasi Pearson	0.635**	0.627**	0.717**	0.582**
	Sig. (2-tailed)	< .001	< .001	< .001	< .001
	N	155	155	155	155

** korelasi adalah signifikan pada tahap 0.01 (2-tailed)

Bagi pembolehubah tidak bersandar yang pertama, dapatan kajian menunjukkan terdapat hubungan signifikan positif yang sederhana di antara penyeliaan dengan kepuasan pekerja di Majlis Daerah Sabak Bernam (MDSB), Selangor ($r = 0.635$, $nilai-p < 0.001$). Hasil kajian ini menerima hipotesis pertama iaitu H1, terdapat hubungan yang signifikan di antara penyeliaan dengan kepuasan pekerja di Majlis Daerah Sabak Bernam (MDSB). Dapatan ini sejajar dengan Lindsay (2001) yang menyatakan bahawa penyeliaan adalah konsep yang diterima secara meluas dalam pelbagai sektor pekerjaan, di samping bukti kajian lepas juga menunjukkan bahawa penyeliaan ini boleh diterima baik terutama sekali dalam bidang pengurusan serta diundi tinggi dalam mempengaruhi kepuasan pekerja.

Pembolehubah tidak bersandar yang kedua juga menunjukkan terdapat hubungan signifikan positif di antara sistem penilaian prestasi dengan kepuasan pekerja di Majlis Daerah Sabak Bernam (MDSB), Selangor ($r = 0.627$, $nilai-p < 0.001$). Hasil kajian ini menerima hipotesis kedua iaitu H2, terdapat hubungan yang signifikan di antara sistem penilaian prestasi dengan kepuasan pekerja di Majlis Daerah Sabak Bernam (MDSB). Dapatan kajian oleh Sillup et al. (2010) menyatakan bahawa penilai-penilai prestasi yang lebih terpelajar dan lebih matang percaya bahawa penilaian prestasi membantu mereka untuk mengurus keadaan serta menghasilkan sebuah persekitaran kerja yang lebih baik. Jika persekitaran kerja menjadi lebih baik, pekerja akan lebih berpuas hati untuk bekerja dalam sesebuah organisasi.

Seterusnya, hasil analisis dalam Jadual 4 di atas menunjukkan wujudnya hubungan signifikan positif yang tinggi di antara gaji dan kenaikan pangkat dengan kepuasan pekerja di Majlis Daerah Sabak Bernam (MDSB), Selangor ($r = 0.717$, $nilai-p < 0.001$). Hasil kajian ini menerima hipotesis ketiga iaitu H3, terdapat hubungan yang signifikan di antara gaji dan kenaikan pangkat dengan kepuasan pekerja di Majlis Daerah Sabak Bernam (MDSB). Ini sejajar dengan dapatan kajian oleh Elisabeth & Sumbodo (2013) yang turut mendapati bahawa terdapat hubungan yang kuat antara kepuasan pekerja terhadap gaji yang diterima, di mana tahap kepuasan gaji yang rendah akan mempengaruhi prestasi kerja. Selain itu, Abdirahman (2015) juga mendapati bahawa faktor yang paling mempengaruhi komitmen organisasi adalah gaji dan kenaikan pangkat.

Akhir sekali, pembolehubah tidak bersandar yang keempat juga menunjukkan terdapat hubungan positif yang sederhana di antara latihan dan pembangunan dengan kepuasan pekerja di Majlis Daerah Sabak Bernam (MDSB), Selangor ($r = 0.582$, $nilai-p < 0.001$). Hasil kajian ini menerima hipotesis keempat iaitu H4, terdapat hubungan yang signifikan di antara latihan dan pembangunan dengan kepuasan pekerja di Majlis Daerah Sabak Bernam (MDSB). Dapatan daripada kajian ini disokong oleh Bindu & Ollukkaran (2012) yang membuktikan bahawa latihan dan pembangunan mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja dalam membantu meningkatkan lagi produktiviti pekerja. Latihan dan pembangunan adalah bidang yang menjadi perhatian dalam organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan prestasi individu dan kumpulan.

Jadual 5 menunjukkan rumusan keseluruhan keputusan hipotesis bagi kajian ini.

Jadual 5: Keputusan Hipotesis

Hipotesis	Butiran	Keputusan
H ₁	Terdapat hubungan yang signifikan di antara penyeliaan dengan kepuasan pekerja di Majlis Daerah Sabak Bernam (MDSB).	Diterima
H ₂	Terdapat hubungan yang signifikan di antara sistem penilaian prestasi dengan kepuasan pekerja di Majlis Daerah Sabak Bernam (MDSB).	Diterima
H ₃	Terdapat hubungan yang signifikan di antara gaji dan kenaikan pangkat dengan kepuasan pekerja di Majlis Daerah Sabak Bernam (MDSB).	Diterima
H ₄	Terdapat hubungan yang signifikan di antara latihan dan pembangunan dengan kepuasan pekerja di Majlis Daerah Sabak Bernam (MDSB).	Diterima

5. KESIMPULAN

Kesimpulannya, kajian ini mendapati bahawa tahap kepuasan pekerja di Majlis Daerah Sabak Bernam (MDSB) adalah berada di tahap yang tinggi dengan nilai min keseluruhan 3.93. Seterusnya, analisis korelasi pearson pula menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan di antara keempat-empat amalan pengurusan sumber manusia iaitu penyeliaan, sistem penilaian prestasi, gaji dan kenaikan pangkat serta latihan dan pembangunan dengan kepuasan pekerja di Majlis Daerah Sabak Bernam (MDSB). Penyeliaan, sistem penilaian prestasi serta latihan dan pembangunan didapati mempunyai hubungan yang sederhana dengan kepuasan pekerja di Majlis Daerah Sabak Bernam (MDSB), manakala kekuatan hubungan bagi gaji dan kenaikan pangkat pula adalah tinggi.

Justeru, amalan pengurusan sumber manusia yang baik meliputi keempat-empat aspek seperti dalam kajian ini perlu dipraktikkan di sesebuah organisasi. Kepentingan amalan pengurusan sumber manusia bagi sesebuah organisasi tidak boleh dinafikan kerana ia merupakan penghubung antara pekerja dengan syarikat serta menjadi tulang belakang dan tonggak organisasi yang berjaya. Amalan PSM yang baik ini juga penting bagi memastikan tahap kepuasan pekerja di organisasi tersebut berada di tahap yang baik serta tidak membimbangkan. Hal ini demikian kerana kepuasan kerja memainkan peranan penting dalam kehidupan pekerja di sesebuah organisasi baik dari aspek prestasi pekerjaan, motivasi, kecekapan kerja mahupun kesihatan mental seseorang pekerja. Selain itu, tahap kepuasan kerja yang baik juga dapat membantu mengekalkan pekerja dalam sesebuah organisasi,

disamping meningkatkan mutu kualiti kerja seseorang pekerja seterusnya secara tidak langsung akan menyumbang kepada produktiviti organisasi tersebut.

RUJUKAN

- Abdirahman Salad Warsame. (2015). Human resource management practices and organizational commitment. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 3 (8).
- Aguenza, B. B. & Som, A. P. M. (2018). Motivational factors of employee retention and engagement in organizations. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 1(6), 88-95.
- Agusramadani & Lia Amalia. (2018). The influence of job involvement and job satisfaction toward employee turnover intention (case in Indonesia broadcastin). *IOSR Journal of Business and Management*, 20(5), 11-18.
- Aliasah, M. W. S., Mokhtar, S., Othman, I. W., Ationg, R., & Esa, M. S. (2023). Memahami hubungkait diantara pengurusan sumber manusia dan keseimbangan kerja kehidupan: analisis awal. *International Journal of Entrepreneurship and Management Practices*, 6 (21), 153-174.
- Beauregard, T.A. & Henry, L.C. (2009). Making the link between work-life balance practices and organization performance. *Human Resource Management Review*. Vol 19. No. 1 PP 9-22.
- Becker, B.E., & Huselid, M.A. (1998). High performance work systems and firm performance: A synthesis of research and managerial implications. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 16, 53-101.
- Bindu, M. & Ollukaran, A. (2012). A Study on the Impact of Environment on Employee Performance. *International Journal of Management Research*, 2(2), pp. 71-85.
- Chua, Y.P. (2006). *Asas Statistik Penyelidikan*. McGraw-Hill Malaysia.
- Elisabeth Austin Iona & Sumbodo Prabowo. (2013). Hubungan kepuasan terhadap gaji dengan intensi turnover pada karyawan Marketing PT.F. *Psikodimensia Vol. 12 No.1*, 80 – 94.
- Fraenkel, J.R., & Wallen, N.E. (2009). *How to design and evaluate research in education (7th Ed)*. New York. Mcgraw-Hill.
- Frempong, L. N., Agbenyo, W. & Darko, P. A. (2018). The impact of job satisfaction on employees' loyalty and commitment: a comparative study among selected sectors in Ghana. *European Journal of Business and Management*, 10(12), 95- 105.
- Glickman, C. D., Gordon, S. P. & Ross-Gordon, J. (2017). *Supervision and instructional leadership: a development approach (10th ed.)*. Boston: Pearson.
- Hoppok, R. & Spielgler. (1983). Job satisfaction. *Occupations: The Vocational Guidance Journal*. 16(7), 636-643.
- Ibrahim Mamat. (2006). *Reka Bentuk dan Pengurusan Latihan: Konsep dan Amalan (3 ed.)* Selangor: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Juhary Hj. Ali. (2002). *Mengurus sumber manusia*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Kiruja, E. K. & Elegwa, M. (2018). Effect of motivation on employee performance in public middle level technical training institutions in Kenya. *International Journal of Advances in Management and Economics*, Vol.2, Issue 4, 73-82.
- Koc, M., ÇAVUŞ, M., & Saraçoğlu, T. (2014). Human resource management practices, job satisfaction and organizational commitment. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(9).

- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). *Determining sample size for research activities*. Educational and Psychological Measurement.
- Lim, L.J.W. & Ling, F.Y.Y. (2012). Human resource practices of contractors that lead to job satisfaction of professional staff. *Engineering, Construction and Architectural Management*, Vol. 19 No. 1, pp. 101-118.
- Lindsay Steel. (2001). Staff support through supervision. *Emotional and Behavioural Difficulties*, 6:2, 91-101.
- Majid Ali, Muhammad Asif Khan, Fakhra Mushtaq, Muhammad Atif Khan & Syed Mubasher Hussain Naqvi. (2013). Sway of Islamic work ethics on employees commitment and satisfaction in banking sector. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 5(8), 389-399.
- Majumder, Md. Tofael Hossain. (2012). Human Resource Management practices and employees' satisfaction towards private banking sector in Bangladesh. *International Review of Management and Marketing*, 2(1), 52-58.
- Mir Mohammed Nurul Absar, Mohammad Tahlil Azim, Nimalathasan Balasundaram & Sadia Akhter. (2010). Impact of Human Resource Practices on Job Satisfaction: Evidence from Manufacturing Firms in Bangladesh. *Economic Sciences Series*. Vol. LXII No. 2/2010, 31-42.
- Mohammad Mosadegh Rad, A. & Hossein Yarmohammadian, M. (2006). A study of relationship between managers' leadership style and employees' job satisfaction. *Leadership in Health Services*, Vol. 19 No. 2, pp. 11-28.
- Mohammed, S., Yap, V. & Chan, K. (2019). The Effect of HRM Practices and Employees' Job Satisfaction on Employee Performance. *Management Science Letters*, Vol. 9, pp. 771-786.
- Mohd Syaubari Othman & Ahmad Yunus Kassim. (2018). Kajian rintis bagi pelaksanaan komposisi pengajaran guru Pendidikan Islam yang mengintegrasikan Kemahiran Berfikir Aras Tinggi (KBAT) menerusi pendidikan akidah sekolah rendah di Malaysia. *Malaysian Online Journal of Education*, Vol 2, No.2, 55-60.
- Mostafa, A.M. (2013). *The relationship between high performance HR practices and employee attitudes: the mediating role of public service motivation and person organization fit*. Doctoral dissertation, Cardiff University.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2019). *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. (11th ed.). McGraw-Hill Education.
- Norasmah Othman, Zuraidah Ahmad & Mohd Izham Mohd Hamzah. (2010). Pengaruh amalan Pengurusan Sumber Manusia (PSM) terhadap hasil PSM di IPTS bukan bertaraf universiti. *Jurnal Pengurusan*, 31:43-53.
- Ozolina-Ozola Iveta. (2014). The impact of human resource management practices on employee. *International Scientific Conference*, 23-25.
- Potkany, M. & Giertl, G. (2013). *Statistical prognosis of basic business performance indicators in the wood processing industry of the Slovak Republic*. In: Markets for Wood and Wooden Products, Zagreb: WoodEMA, 2013. -ISBN 978-953-57822-0-9. P. 31-56.
- Rubin, E. V. & Edwards, A. (2018). The performance of performance appraisal systems: understanding the linkage between appraisal structure and appraisal discrimination complaints. *The International Journal of Human Resource Management*, 1-20.
- Sillup, G. P., & Klimberg, R. (2010). Assessing the ethics of implementing performance appraisal systems. *Journal of Management Development*, 29(1), 38-55.
- Tansel, B., Nakhate, M. & Sevimoglu, O. (2014). Spill prevention priority analysis for reducing accidental release risks during pipeline transport. *J. Environ Syst* 2014; 28:319-35.

- Zaffar Ahmad Nadaf. (2018). Comparative study on job satisfaction of J&K Bank Employees. *North Asian International Research Journal of Social Science & Humanities*, 4(1), 281-293.
- Zafir Mohd Makhbul & Fazilah Mohamad Hasun. (2003). *Pengambilan dan pemilihan pekerja dalam organisasi (edisi pertama ed.)*. Selangor: Leeds Publications.