

Tahap Kepuasan Pekerja di Majlis Daerah Sabak Bernam (MDSB) Selangor

IZZIAN HAYATI ABDUL AIR
Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor
19bb02017@student.kuis.edu.my

SAFURA AHMAD SABRI
Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor
safura@kuis.edu.my

NUR FIKHRIAH TAKRIL
Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor
nurfikhriah@kuis.edu.my

ABSTRAK

Tahap kepuasan kerja dalam organisasi menjadi salah satu topik yang sering dibincangkan dalam bidang pengurusan sumber manusia berikutan kepentingannya dalam memastikan kejayaan sesebuah organisasi. Kepuasan kerja juga memainkan peranan penting dalam kehidupan pekerja dari segi prestasi, motivasi, kecekapan kerja dan kesihatan mental yang secara tidak langsung dilihat menyumbang kepada tahap produktiviti serta peratusan kadar pusing ganti dalam sesebuah organisasi. Justeru, kajian ini dijalankan bertujuan untuk menilai tahap kepuasan pekerja di Majlis Daerah Sabak Bernam (MDSB), Selangor terhadap amalan pengurusan sumber manusia meliputi aspek penyeliaan, sistem penilaian prestasi, gaji dan kenaikan pangkat serta latihan dan pembangunan. 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. Hasil kajian mendapati bahawa tahap kepuasan pekerja terhadap keempat-empat amalan pengurusan sumber manusia yang dikaji iaitu penyeliaan, sistem penilaian prestasi, gaji dan kenaikan pangkat serta latihan dan pembangunan berada pada tahap yang tinggi. Maka, secara umumnya, pekerja di MDSB didapati berpuas hati dengan amalan pengurusan sumber manusia yang diamalkan di organisasi tersebut.

Kata kunci: Kepuasan pekerja, Penyeliaan, Sistem penilaian prestasi, Gaji dan kenaikan pangkat, Latihan dan pembangunan.

PENDAHULUAN

Tahap kepuasan kerja dalam organisasi menjadi salah satu topik yang sering dibincangkan dalam bidang pengurusan sumber manusia sejak dahulu lagi berikutan kepentingannya dalam memastikan kejayaan sesebuah organisasi. Menurut Hoppok dan Spielgler (1983), kepuasan pekerja sebenarnya 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 memainkan peranan penting dalam kehidupan pekerja dari segi prestasi, motivasi, kecekapan kerja dan kesihatan mental (Potkany & Giertl,

2013) yang secara tidak langsung dilihat menyumbang kepada tahap produktiviti serta peratusan kadar pusing ganti dalam sesebuah organisasi. Hal ini demikian 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).

Antara aspek yang perlu diberi perhatian oleh sesebuah organisasi apabila berbicara mengenai kepuasan pekerja adalah berkaitan amalan pengurusan sumber manusia. Pengurusan sumber manusia (PSM) adalah merujuk kepada polisi, amalan dan sistem yang mempengaruhi perangai, tingkah laku dan prestasi pekerja. Antara amalan PSM adalah seperti pengambilan dan pemilihan pekerja, faedah dan ganjaran, latihan dan pembangunan, penilaian prestasi, keselamatan dan kesihatan, pembangunan kerjaya dan sebagainya (Juhary, 2002). Kepentingan amalan pengurusan sumber manusia bagi setiap organisasi tidak boleh dinafikan kerana ia merupakan penghubung antara pekerja dengan syarikat serta menjadi tulang belakang dan tonggak organisasi yang berjaya. Amalan pengurusan sumber manusia ini dianggap sebagai satu kaedah untuk mendorong kepuasan pekerja terhadap pekerjaan mereka dalam menguruskan organisasi (Mohammed et al., 2019). Melalui perkembangan organisasi yang baik terutamanya dalam jabatan pengurusan sumber manusia, organisasi percaya bahawa dengan memperbaiki amalan pengurusan sumber manusia sesebuah organisasi dapat meningkatkan lagi tahap berdaya saing serta modal insan seseorang pekerja tersebut dalam menguruskan dan mengendalikan sesebuah organisasi.

Justeru, kajian ini dijalankan dengan objektif untuk menilai tahap kepuasan pekerja di Majlis Daerah Sabak Bernam (MDSB), Selangor terhadap amalan pengurusan sumber manusia meliputi aspek penyeliaan, sistem penilaian prestasi, gaji dan kenaikan pangkat serta latihan dan pembangunan.

SOROTAN KAJIAN LEPAS

Pengurusan sumber manusia (PSM) boleh didefinisikan sebagai semua aktiviti yang berkaitan dengan pengurusan manusia dalam syarikat (Boxall & Purcell, 2008), di mana amalan PSM ini dijalankan dalam sesebuah organisasi bagi memudahkan pengurusan pekerja secara berkesan untuk mencapai matlamat individu dan organisasi (Norasmah et al., 2010). Amalan pengurusan sumber manusia yang baik boleh menghasilkan tahap pekerjaan yang lebih baik terhadap kepuasan yang akhirnya dapat meningkatkan prestasi organisasi yang bagus (Appelbaum et al., 2000). Sistem pengurusan sumber manusia memainkan peranan yang sangat penting dalam menguruskan sumber-sumber syarikat yang ada terutama sekali dalam pengurusan sumber manusia. Kajian ini memfokuskan kepada empat aspek dalam amalan PSM iaitu penyeliaan, sistem penilaian prestasi, gaji dan kenaikan pangkat serta latihan dan pembangunan.

Penyeliaan

Penyeliaan menurut Tansel et al. (2014) ialah penyelarasan dan peruntukan tugas untuk mencapai matlamat organisasi, di mana menurut Lindsay (2001) ia adalah konsep yang diterima secara meluas dan diterima dalam pelbagai sektor pekerjaan. Malahan, berdasarkan bukti kajian lepas juga menunjukkan bahawa penyeliaan ini boleh diterima baik terutama sekali dalam bidang pengurusan serta diundi tinggi dalam mempengaruhi kepuasan pekerja. Hal ini

kerana dengan adanya penyelia, sebarang kekeliruan mahupun keperluan sesi kaunseling terhadap pekerja boleh dilakukan oleh penyelia di organisasi masing-masing. Walaupun kemahiran kaunseling digunakan dalam sesebuah organisasi, namun begitu penyeliaan tetap memberi impak dan memainkan peranan yang penting kerana ianya berbeza daripada kaunseling. Justeru, menurut Glickman et al. (2017), seorang penyelia mestilah memenuhi tiga prasyarat untuk menjalankan proses penyeliaan iaitu mempunyai pengetahuan, kemahiran interpersonal dan kemahiran teknikal.

Sistem Penilaian Prestasi

Sistem penilaian prestasi merupakan sebuah proses untuk menilai prestasi pekerja yang telah melaksanakan tugas dalam organisasi dan menunjukkan keputusan berdasarkan kerja yang telah dibuat. Menurut Rubin dan Edwards (2018), penilaian prestasi dianggap dapat memotivasikan pekerja dalam kitaran prestasi seterusnya dan terdapat juga peningkatan penggunaan proses penilaian yang sebahagian besar dipandu oleh keperluan hierarki yang mempengaruhi sikap, tingkah laku pekerja, seperti pelaksanaan organisasi juga. Namun begitu, pihak atasan serta bawahan perlulah bekerjasama memberikan sokongan penuh untuk menjayakan proses penilaian prestasi ini. Penyediaan penilaian prestasi dilihat sangat penting bagi organisasi untuk meningkatkan kesedaran tentang bagaimana sebuah prestasi penilaian diadakan dalam sesebuah organisasi. Semua pekerja yang menjadi penilai juga perlu menjalani latihan yang merangkumi cara-cara untuk menilai prestasi pekerja dengan betul supaya penilaian dibuat dengan betul. Walaubagaimanapun, setiap pelaksanaan penilaian prestasi boleh menjadi sesuatu yang mencabar kerana wujudnya peluang pelanggaran etika ketika proses pertimbangan dilakukan oleh pihak-pihak berkaitan.

Gaji dan Kenaikan Pangkat

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). Gaji dan kenaikan pangkat ini memainkan peranan penting dalam kehidupan pekerja yang bekerja. Hal ini demikian kerana 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. Namun begitu, bagi mereka yang tidak mengharapkan kenaikan pangkat pula tidak akan mempengaruhi prestasi kerja mereka. Justeru, antara aspek yang perlu dititikberatkan oleh organisasi untuk memelihara keharmonian pekerja dalam organisasi tersebut supaya pekerja akan terus kekal bekerja dalam organisasi adalah menerapkan keadilan dalam memberi ganjaran atau gaji kepada pekerja. Maka tidak hairanlah apabila Solomon (1986) menyatakan bahawa banyak organisasi memperkenalkan pakej gaji bersepadu untuk meningkatkan lagi tahap prestasi pekerja seperti insentif dalam kumpulan dan skim pengagihan keuntungan.

Latihan dan Pembangunan

Latihan 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 & Ollukkarana, 2012). Dunia pekerjaan yang semakin mencabar dan berdaya saing pada hari ini menyebabkan sesebuah organisasi perlu sentiasa berusaha menggunakan strategi yang berbeza untuk terus memberi perkhidmatan yang terbaik dari pekerja sasaran yang berpotensi tinggi. Lebih-lebih lagi, apabila pekerja itu dilatih untuk meningkatkan lagi kemahiran kerja mereka sekaligus membolehkan mereka untuk memohon pekerjaan mengikut bidang yang diinginkan. Kajian lepas turut mendedahkan bahawa produktiviti pekerja boleh dipengaruhi oleh pelbagai faktor perilaku organisasi seperti latihan pekerja, pemerksaan pekerja dan kerja berpasukan (Bhat, 2013; Awan & Tahir, 2015).

Justeru, untuk mencapai kelebihan daya saing dan hasil organisasi yang terbaik, kemahiran pekerja mestilah ditingkatkan di mana mereka dapat melakukan yang terbaik dalam pekerjaan mereka (Aguenza & Som, 2018). Akibatnya, pekerja akan bermotivasi, dapat mengurangkan ketidakhadiran dan pekerja akan berkesan serta cekap dalam pekerjaan mereka. Ini sejajar dengan dapatan Kiruja dan Elegwa (2018) yang mendapati bahawa pekerja yang terlatih lebih berpuas hati daripada pekerja yang tidak terlatih. Ini kerana kebiasaannya, 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.

METODOLOGI KAJIAN

Pendekatan kajian ini adalah berasaskan kajian 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 2 bahagian, iaitu bahagian A dan B. Bahagian A mengandungi 4 soalan berkaitan demografi responden manakala bahagian B pula mengandungi 30 soalan berkaitan amalan pengurusan sumber manusia meliputi aspek penyeliaan, sistem penilaian prestasi, gaji dan kenaikan pangkat serta latihan dan pembangunan. Skala likert lima mata digunakan dalam bahagian B untuk mengukur tahap kepuasan responden terhadap empat amalan pengurusan sumber manusia yang dikaji.

Sebelum data sebenar dikumpul, pengkaji telah menjalankan kajian rintis ke atas 30 orang responden yang bertujuan untuk mengenal pasti kelemahan instrumen kajian dan tatacara kajian (Fraenkel & Wallen, 2009). Melalui kajian rintis, kesesuaian, ketepatan soalan serta format yang digunakan dapat dikenalpasti dan kelemahan-kelemahan yang wujud dapat diperbaiki dalam usaha untuk memastikan penghasilan soal selidik yang bermutu dan berkualiti (Mohd Majid Konting, 2004). Kajian rintis ini juga dijalankan 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). Jadual 1 menunjukkan hasil analisis yang memaparkan nilai indeks kebolehpercayaan bagi setiap bahagian dalam instrumen kajian ini adalah melebihi 0.7. Oleh itu, item-item dalam

soal selidik dianggap memuaskan serta boleh digunakan bagi mendapatkan data sebenar (Chua, 2006).

Jadual 1: Nilai Indeks Kebolehpercayaan bagi Instrumen Kajian

Amalan Pegurusan Sumber Manusia	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

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. Berdasarkan jadual Krejcie dan Morgan (1970), sampel yang diperlukan 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 bagi menilai tahap kepuasan pekerja di Majlis Daerah Sabak Bernam (MDSB), Selangor terhadap amalan pengurusan sumber manusia meliputi aspek penyeliaan, sistem penilaian prestasi, gaji dan kenaikan pangkat serta latihan dan pembangunan.

DAPATAN DAN PERBINCANGAN KAJIAN

Demografi Responden

Jadual 2 menunjukkan kekerapan dan peratusan responden kajian iaitu seramai 155 orang mengikut jantina, umur, status perkahwinan dan tahun perkhidmatan. Berdasarkan jadual di bawah, majoriti responden bagi kajian ini adalah perempuan (63.9%), berumur 30 tahun dan ke bawah (63.2%), berstatus bujang (52.9%) dan 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

Analisis Deskriptif Tahap Kepuasan Pekerja di Majlis Daerah Sabak Bernam (MDSB)

Berikut adalah keputusan analisis min bagi tahap kepuasan pekerja di Majlis Daerah Sabak Bernam (MDSB), Selangor terhadap amalan pengurusan sumber manusia meliputi aspek penyeliaan, sistem penilaian prestasi, gaji dan kenaikan pangkat serta latihan dan pembangunan.

Jadual 3: Nilai Min bagi Tahap Kepuasan Pekerja di MDSB Terhadap Amalan Pengurusan Sumber Manusia (Penyeliaan)

Bil	Penyeliaan	Nilai Min	Tahap
1	Penyelia sentiasa memberikan maklum balas dan tunjuk ajar mengenai kerja yang dilakukan.	4.11	Tinggi
2	Penyelia mempunyai kemahiran untuk membuat keputusan dengan baik.	4.09	Tinggi
3	Penyelia saya mempunyai fikiran yang terbuka dalam penyeliaan.	4.07	Tinggi
4	Arahan penyelia adalah jelas dan mudah difahami.	4.08	Tinggi
5	Pembahagian kerja oleh penyelia dilakukan dengan adil.	4.05	Tinggi
6	Penyelia saya bersedia menerima pendapat orang bawahan dan sentiasa memberi galakan.	4.03	Tinggi
7	Penyelia saya memperakui dan menghargai hasil kerja saya.	4.03	Tinggi
8	Penyelia saya sedia membantu saya menangani masalah kerja dengan lebih berkesan.	3.94	Tinggi
Purata Keseluruhan: 4.05			

Berdasarkan Jadual 3 di atas, hasil dapatan yang diperolehi daripada lapan item bagi tahap kepuasan pekerja di MDSB terhadap amalan pengurusan sumber manusia bagi aspek penyeliaan menunjukkan kesemuanya berada pada tahap yang tinggi. Nilai min yang paling tinggi adalah daripada item yang pertama iaitu “penyelia sentiasa memberikan maklum balas

dan tunjuk ajar mengenai kerja yang dilakukan” (4.11). Manakala skor min terendah adalah daripada item kelapan iaitu “penyelia saya sedia membantu saya menangani masalah kerja dengan lebih berkesan” (3.94). Nilai purata keseluruhan bagi tahap kepuasan pekerja MDSB terhadap amalan penyeliaan adalah di tahap yang tinggi iaitu 4.05.

Jadual 4: Nilai Min bagi Tahap Kepuasan Pekerja di MDSB Terhadap Amalan Pengurusan Sumber Manusia (Sistem Penilaian Prestasi)

Bil	Sistem Penilaian Prestasi	Nilai Min	Tahap
1	Keadilan yang diamalkan oleh penyelia dalam melakukan penilaian prestasi kerja.	4.03	Tinggi
2	Hubungan saya baik dengan ahli kumpulan dan saya selalu mewujudkan kerjasama yang baik.	4.08	Tinggi
3	Prestasi kerja saya berasaskan kepada kualiti dan jumlah tugas yang diselesaikan dan bukan berdasarkan jawatan saya.	4.12	Tinggi
4	Saya telah mendapat purata penilaian yang memuaskan.	4.09	Tinggi
5	Penilaian prestasi saya berdasarkan perkembangan kerjaya saya.	4.10	Tinggi
6	Purata penilaian prestasi saya mencerminkan keperibadian saya dalam melakukan kerja.	4.17	Tinggi
7	Saya bersikap jujur dalam menjaga maklumat organisasi.	4.34	Tinggi
8	Penilaian prestasi saya masa kini hanyalah bertujuan untuk mendapatkan bonus tahunan sahaja.	3.38	Sederhana
Purata Keseluruhan: 4.04			

Jadual 4 di atas menunjukkan nilai min bagi tahap kepuasan pekerja di MDSB terhadap amalan pengurusan sumber manusia bagi aspek sistem penilaian prestasi. Daripada lapan item yang dikemukakan, tujuh daripadanya berada pada tahap tinggi manakala satu yang lain berada pada tahap sederhana. Nilai min yang paling tinggi adalah daripada item ketujuh iaitu “saya bersikap jujur dalam menjaga maklumat organisasi” (4.34). Sementara itu, skor min terendah adalah daripada item kelapan iaitu “penilaian prestasi saya masa kini hanyalah bertujuan untuk mendapatkan bonus tahunan sahaja” (3.38). Nilai purata keseluruhan bagi tahap kepuasan pekerja MDSB terhadap amalan sistem penilaian prestasi adalah di tahap yang tinggi iaitu 4.04.

Jadual 5: Nilai Min bagi Tahap Kepuasan Pekerja di MDSB Terhadap Amalan Pengurusan Sumber Manusia (Gaji dan Kenaikan Pangkat)

Bil	Gaji dan Kenaikan Pangkat	Nilai Min	Tahap
1	Bayaran gaji saya adalah sesuai dengan jawatan dan kerja yang saya lakukan.	3.81	Tinggi

2	Organisasi mempunyai insentif yang menggalakkan pekerja bekerja bagi mencapai objektif organisasi.	3.85	Tinggi
3	Gaji yang saya terima adil dan tidak ada isu pilih kasih.	3.91	Tinggi
4	Organisasi mempunyai amalan insentif yang betul-betul mengiktiraf pekerja yang paling banyak menyumbang kepada organisasi.	3.79	Tinggi
5	Pangkat yang saya terima bersesuaian dengan minat saya.	3.95	Tinggi
Purata Keseluruhan: 3.86			

Jadual 5 di atas menunjukkan nilai min bagi tahap kepuasan pekerja di MDSB terhadap amalan pengurusan sumber manusia bagi aspek gaji dan kenaikan pangkat. Hasil dapatan yang diperolehi daripada lima item bagi aspek ini menunjukkan kesemuanya berada pada tahap yang tinggi. Nilai min yang paling tinggi adalah daripada item kelima iaitu “pangkat yang saya terima bersesuaian dengan minat saya” (3.95). Manakala skor terendah adalah daripada item keempat iaitu “organisasi mempunyai amalan insentif yang betul-betul mengiktiraf pekerja yang paling banyak menyumbang kepada organisasi” (3.79). Secara keseluruhannya, nilai purata bagi tahap kepuasan pekerja MDSB terhadap amalan gaji dan kenaikan pangkat adalah di tahap yang tinggi iaitu 3.86.

Jadual 6: Nilai Min bagi Tahap Kepuasan Pekerja di MDSB Terhadap Amalan Pengurusan Sumber Manusia (Latihan dan Pembangunan)

Bil	Latihan dan Pembangunan	Nilai Min	Tahap
1	Peluang latihan yang disediakan adalah banyak dan membantu kemajuan saya di masa hadapan.	3.97	Tinggi
2	Latihan dapat meningkatkan prestasi saya.	4.15	Tinggi
3	Organisasi memberikan latihan bagi meningkatkan lagi tahap kecekapan saya.	3.99	Tinggi
4	Dengan adanya latihan, saya dapat memperbaiki keadaan kerja saya.	4.19	Tinggi
5	Dengan adanya latihan, ia dapat membantu saya membangunkan lagi kerjaya saya.	4.13	Tinggi
6	Latihan sangat diperlukan bagi mana-mana pekerja untuk mengembangkan lagi kemahirannya.	4.22	Tinggi
7	Latihan dapat membina kerja berpasukan.	4.19	Tinggi
8	Program latihan yang dianjurkan oleh syarikat boleh meningkatkan prestasi kerja saya.	4.16	Tinggi
9	Program latihan dan pembangunan banyak memperbaiki keadaan kerja saya.	4.25	Tinggi

Purata Keseluruhan: 4.14

Jadual 6 di atas menunjukkan nilai min bagi tahap kepuasan pekerja di MDSB terhadap amalan pengurusan sumber manusia bagi aspek latihan dan pembangunan. Kesemua sembilan item yang dikemukakan dalam bahagian ini berada pada tahap yang tinggi. Nilai min yang paling tinggi adalah daripada item kesembilan iaitu “program latihan dan pembangunan banyak memperbaiki keadaan kerja saya” (4.25). Sementara itu, skor min terendah adalah daripada item yang pertama iaitu “peluang latihan yang disediakan adalah banyak dan membantu kemajuan saya di masa hadapan” (3.97). Nilai purata keseluruhan bagi tahap kepuasan pekerja MDSB terhadap amalan latihan dan pembangunan adalah di tahap yang tinggi iaitu 4.14.

Secara rumusnya, dapatan bagi tahap kepuasan pekerja di Majlis Daerah Sabak Bernam (MDSB), Selangor terhadap empat amalan pengurusan sumber manusia bagi kajian ini ditunjukkan dalam Jadual 7 di bawah.

Jadual 7: Tahap Kepuasan Pekerja di MDSB Terhadap Amalan Pengurusan Sumber Manusia

Amalan PSM	Bilangan Item	Min	Tahap
Penyeliaan	8	4.05	Tinggi
Sistem Penilaian Prestasi	8	4.04	Tinggi
Gaji dan Kenaikan Pangkat	5	3.86	Tinggi
Latihan dan Pembangunan	9	4.14	Tinggi

Tahap kepuasan pekerja terhadap keempat-empat amalan pengurusan sumber manusia yang dikaji didapati berada pada tahap yang tinggi. Aspek latihan dan pembangunan didapati mencatatkan nilai min tahap kepuasan tertinggi (4.14), diikuti aspek penyeliaan (4.05), sistem penilaian prestasi (4.04) dan yang terakhir adalah aspek gaji dan kenaikan pangkat (3.86). Walaupun tahap kepuasan pekerja terhadap kesemua amalan pengurusan sumber manusia yang dikaji didapati berada pada tahap yang tinggi, namun pihak majikan dilihat harus memberikan tumpuan terhadap aspek gaji dan kenaikan pangkat yang mencatatkan nilai min terendah berbanding tiga lagi aspek yang lain. Hal ini demikian kerana kakitangan dan majikan harus berpuas hati untuk membincangkan situasi yang positif dan mengelakkan situasi yang akan membawa kepada situasi negatif berkaitan dengan gaji dan kenaikan pangkat. Gaji dan kenaikan pangkat yang memuaskan dapat membantu untuk mengurangkan masalah di tempat kerja dan boleh melahirkan pekerja yang berpuas hati dan seterusnya akan membantu kakitangan untuk mengatasi tekanan di tempat kerja. Ini sejajar dengan Abdirahman (2015) yang mendapati bahawa faktor yang paling mempengaruhi komitmen organisasi adalah gaji dan kenaikan pangkat. Tambahan lagi, Elisabeth dan Sumbodo (2013) turut mendapati bahawa tahap kepuasan gaji yang rendah akan mempengaruhi prestasi kerja.

KESIMPULAN

Kesimpulannya, amalan pengurusan sumber manusia yang baik perlu dipraktikkan di sesebuah organisasi dalam usaha untuk meningkatkan tahap kepuasan pekerja di organisasi tersebut. Ini kerana kepuasan kerja memainkan peranan penting dalam kehidupan pekerja yang bekerja di

organisasi dari segi prestasi, motivasi, kecekapan kerja dan kesihatan mental (Potkany & Giertl, 2013). Selain itu, tahap kepuasan kerja yang baik dalam sesebuah syarikat juga dapat mengekalkan pekerja dalam sesebuah organisasi tersebut, disamping meningkatkan lagi mutu kualiti kerja seseorang pekerja.

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.
- Awan, A.G. & Tahir, M.T. (2015). Impact of Working Environment on Employee's Productivity: A Case Study of Bank and Insurance Companies in Pakistan. *European Journal of Business and Management*, 7(1), pp. 329-346.
- Bhat, Z. H. (2013). Impact of Training on Employee Performance: A Study of Retail Banking Sector in India. *Indian Journal of Applied Research*, 3(6), pp. 292-298.
- Bindu, M. & Ollukkaran, A. (2012). A Study on the Impact of Environment on Employee Performance. *International Journal of Management Research*, 2(2), pp. 71-85.
- Boxall, P. & Purcell, J. (2008). *Strategy and Human Resource Management*, Palgrave Macmillan: Hampshire.
- Chua, Y.P. (2006). *Asas Statistik Penyelidikan*. McGraw-Hill Malaysia.
- Elisabeth Austin Ilona & 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.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. Educational and Psychological Measurement.
- 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.
- 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 Majid Konting. (2004). *Kaedah Penyelidikan Pendidikan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- 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.
- 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.
- 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.
- Solomon, E. E. (1986). Private and Public Sector Managers: An Emperical Investigation of Job Characteristics and Organizational Climate. *Journal of Applied Psychology*, 71 (2), 247-261.
- 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.