

## **Hubungan antara Penyeliaan, Rakan Sekerja dengan Kepuasan Kerja: Kajian di Hartalega Bestari Jaya**

NURAU LIANI JAMLUS RAFDI  
Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor (KUIS)  
[nurauliani@kuis.edu.my](mailto:nurauliani@kuis.edu.my)

NOR NAJIHAH BINTI A. RAHIM  
Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor (KUIS)  
[n4jihah96@gmail.com](mailto:n4jihah96@gmail.com)

SAFURA AHMAD SABRI  
Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor (KUIS)  
[safura@kuis.edu.my](mailto:safura@kuis.edu.my)

NUR FIKRIAH TAKRIL  
Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor (KUIS)  
[nurfikriah@kuis.edu.my](mailto:nurfikriah@kuis.edu.my)

### **ABSTRAK**

Kepuasan kerja adalah tindak balas emosi terhadap berbagai-bagai kerja dan bukan satu konsep tunggal sahaja. Dalam kepuasan kerja, individu dapat berpuas hati dengan kerja atau tidak berpuas hati dengan satu atau beberapa aspek lain. Oleh itu, kajian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara faktor penyeliaan dan rakan sekerja dengan kepuasan kerja di Hartalega Bestari Jaya. Kajian ini melibatkan 111 orang responden yang mana borang soal selidik telah diedarkan kepada responden dengan kaedah persampelan mudah. Perisian *Statistic Package for Social Science (SPSS)* digunakan untuk menganalisis data menerusi analisis deskriptif dan korelasi pearson. Hasil korelasi pearson menunjukkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara faktor penyeliaan dan faktor rakan sekerja dengan kepuasan kerja di Hartalega Bestari Jaya. Di akhir kajian, penyelidik mencadangkan beberapa cadangan bagi mendapatkan hasil kajian yang lebih menyeluruh berkaitan dengan kepuasan kerja.

Kata kunci: *kepuasan kerja, penyeliaan dan rakan sekerja.*

### **PENDAHULUAN**

Setiap orang mempunyai kepuasan kerja yang tidak sama seperti yang dimaksudkan oleh Kreitner dan Kinicki (2005) iaitu kepuasan kerja menimbulkan hasil atau tindak balas emosi terhadap pelbagai dalam aspek pekerjaan mereka. Maksud ini menunjukkan bahawa kepuasan kerja bukan satu konsep tunggal sahaja malah individu tersebut dapat berpuas hati dengan aspek kerja dan tidak puas dengan satu atau beberapa aspek lain. Handoko (2001) berpendapat

bahawa kepuasan kerja sebagai tindak balas emosi dalam menunjukkan perasaan yang disenangi yang berkait dengan pemikiran pekerja terhadap tugas-tugasnya.

Sektor perkilangan memainkan peranan yang penting dalam pembangunan ekonomi di negara ini. Oleh itu, pihak majikan perlu memastikan kepuasan kerja pekerja di organisasi terjaga. Dalam sesebuah organisasi, wawasan yang ingin dicapai tentulah ke arah keuntungan yang maksimum (Thoha Miftah, 1998). Namun begitu, hasrat organisasi untuk mencapai keuntungan maksimum melibatkan banyak faktor seperti aspek kepuasan kerja dalam kalangan para pekerja. Oleh yang demikian, aspek kepuasan bekerja menjadi topik penting dalam bidang psikologi industri dan organisasi. Selain itu, kepuasan kerja dalam organisasi adalah salah satu perkara yang perlu diambil tahu oleh majikan untuk memajukan sesuatu organisasi. Tambahan lagi, isu kepuasan kerja merupakan isu penting dalam memastikan kualiti dan produktiviti pekerja tersebut berada dalam tahap yang terbaik. Maka, kajian lanjut mengenai kepuasan kerja adalah perlu dan pemboleh ubah tidak bersandar yang dipertimbangkan dalam kajian ini adalah faktor penyeliaan dan rakan sekerja.

## **OBJEKTIF KAJIAN**

Objekif kajian ini dijalankan untuk menjawab persoalan kajian seperti berikut:

- i. Adakah terdapat hubungan di antara penyeliaan dengan kepuasan kerja dalam kalangan pekerja?
- ii. Adakah terdapat hubungan di antara rakan sekerja dengan kepuasan kerja dalam kalangan pekerja?

Hasil kajian ini dapat digunakan oleh organisasi lain untuk merangka strategi bagi menangani masalah pekerja yang kurang berpuas hati dalam pekerjaan mereka. Pengkaji turut menyediakan saranan untuk melaksanakan kajian yang melibatkan populasi yang lebih besar bagi mendapatkan hasil kajian yang lebih menyeluruh.

## **KAJIAN LEPAS**

Menurut Fatimah Affendi (2014), kepuasan kerja didefinisikan sebagai penzahiran rasa seronok, selesa, dan tenteram atau perasaan positif yang terhasil daripada pengalaman kerja atau suatu sikap yang terhasil daripada kepuasan emosi individu terhadap pekerjaannya. Sikap positif menunjukkan individu tersebut berpuas hati dengan kerjanya manakala sikap negatif menunjukkan individu tersebut tidak berpuas hati dengan kerjanya (Nur Afny et al., 2020; Andi Besse Bayanti, 2016). Kepuasan kerja dapat dipraktikkan dengan pekerja tersebut berpuas hati dengan kerja dan juga komitmen mereka untuk terus bekerja bersama organisasi tersebut maka pekerja boleh bertahan lama kepada majikan mereka (Price, 2001).

Berkaitan dengan penyeliaan dan rakan sekerja yang dipilih sebagai pemboleh ubah tidak bersandar dalam kajian ini, terdapat hasil kajian lepas yang dijalankan oleh Raudhiah dan Nur Hanis Haiqal (2018) yang mendapati bahawa rakan sekerja dan penyeliaan mempengaruhi kepuasan kerja bagi pekerja dalam sesebuah organisasi. Tarannum Jahan (2013) pula menyatakan bahawa penyeliaan di kawasan kerja menyumbang kepada faktor yang menyokong kepada tahap kepuasan kerja dalam kalangan pekerja. Mukulesh et al., (2014) sokongan penyelia adalah faktor penting untuk pengekalannya pekerja serta sokongan penyelia didefinisikan sebagai sejauh mana pemimpin mengambil tahu terhadap kebajikan pekerja

mereka dan menghargai sumbangan yang telah diberikan. Seseorang perlu mempunyai sokongan penyelia yang tinggi akan membuat pekerja merasa dirinya disayangi, diambil berat dan diberi perhatian. (Mukulesh et al., 2014) dan seterusnya merasa puas dengan sesuatu pekerjaan. Selain itu, penyelia mempunyai hak untuk memberi penghargaan kepada pekerja yang berpotensi dan memberi nasihat atau memberi hukuman kepada pekerja di atas kesalahan yang dilakukan (Ruky, 2002). Menurut Raudhiah dan Nur Hanis Haiqal (2018) jika seseorang pekerja membuat kesalahan dalam tugas atau melibatkan disiplin maka pihak yang terlibat mempunyai hak untuk memaksa majikan untuk memberikan denda sebagai satu cara untuk mengawal tingkah laku pekerja.

Beberapa kajian dikenalpasti dalam menghubungkan faktor rakan sekerja dan kepuasan pekerja di dalam organisasi. Johari (2013) mendapati bahawa rakan sekerja memainkan peranan penting yang dapat memberikan kepuasan kerja kepada setiap individu yang bekerja dalam organisasi tersebut. Manakala menurut Raudhiah dan Nur Hanis Haiqal (2018) menyatakan bahawa bergaul dengan rakan sekerja juga akan memainkan peranan terhadap tahap kepuasan kerja kepada pekerja di dalam organisasi tersebut. Menurut Nor Azida Mansor et al., (2015) menyatakan bahawa hubungan dengan rakan sekerja merupakan kepada interaksi di antara satu dengan yang lain dalam organisasi seterusnya juga menjadi salah satu faktor kepada ketidakpuasan kerja. Manakala, Johari (2013) menyatakan bahawa apabila rakan sekerja memberi nasihat, mereka akan menjadi lebih bersemangat kepada untuk menyelesaikan masalah dan rakan sekerja merupakan faktor utama dalam memberikan kepuasan kerja pada setiap orang yang bekerja.

## **METODOLOGI KAJIAN**

Kaedah kajian yang dipilih bagi kajian ini adalah secara deskriptif dan kuantitatif serta menggunakan instrumen borang soal selidik. Menerusi persoalan kajian yang dibina oleh penyelidik, kaedah kuantitatif dilihat bersesuaian serta dapat membantu supaya matlamat kajian dapat dicapai. Data telah dikumpul melalui pendekatan edaran borang soal selidik kepada semua pekerja iaitu seramai 156 orang di syarikat ini. Namun hanya 111 sahaja borang soal selidik yang telah dikembalikan kepada penyelidik. Berdasarkan jadual Krejcie dan Morgan (1970), sampel minimum yang dicadangkan bagi jumlah populasi tersebut adalah seramai 111 orang, oleh yang demikian jumlah borang soal selidik yang dikembalikan oleh responden kepada pengkaji sudah mencukupi bagi kajian ini. Pada bahagian A borang kajian soal selidik, ia mengandungi soalan berkaitan demografi responden. Pada bahagian B pula mengandungi soalan berkaitan kepuasan kerja manakala bahagian C melibatkan soalan berkaitan faktor penyeliaan dan rakan sekerja. Pengkaji memilih penggunaan skala likert bagi bahagian B dan C untuk mengukur maklumat dalam borang soal selidik. Skala yang digunakan dalam soal selidik adalah 1 untuk Sangat Tidak Setuju (STS), 2 untuk Tidak Setuju (TS), 3 untuk Kurang Setuju (KS), 4 untuk Setuju (S), dan 5 untuk Sangat Setuju (SS).

Bagi tujuan analisis data, pengkaji menggunakan perisian *Statistical Package for the Social Science (SPSS)* untuk mendapatkan hasil kajian yang menyeluruh. Seterusnya bagi pengujian hipotesis, analisis korelasi person digunakan oleh penyelidik dalam menentukan hubungan di kedua pemboleh ubah tidak bersandar dengan kepuasan bekerja dalam kalangan pekerja. Manakala analisis deskriptif digunapakai untuk mendapatkan dapatan bagi demografi responden.

Sebelum kajian sebenar dilakukan, pengkaji menjalankan kajian rintis untuk mengkaji kebolehpercayaan soalan kajian selidik dalam menjawab persoalan kajian. Kajian rintis ini turut 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). Di samping itu, kajian rintis juga membantu memastikan objektif kajian dijawab dengan baik. Seramai 30 orang responden telah dijadikan sampel bagi kajian rintis ini. Jadual 2 menunjukkan keputusan kebolehpercayaan soalan kaji selidik bagi setiap pemboleh ubah tidak bersandar. Uma Sekaran & Roger Bougie (2003) menyatakan instrumen soal selidik diuji melalui Cronbach Alpha dan jika mendapat nilai sekurang-kurangnya 0.65 (Chua, 2006), instrumen soal selidik tersebut adalah konsisten kebolehpercayaannya. Memandangkan kesemua pemboleh ubah tidak bersandar mendapat nilai melebihi 0.65, maka borang soal selidik ini boleh diedarkan kepada responden sebenar dalam kajian ini.

**Jadual 2: Nilai indeks kebolehpercayaan bagi setiap pemboleh ubah tidak bersandar**

Pemboleh ubah	Cronbach Alpha	Bilangan item
Penyeliaan	$\alpha = 0.711$	5
Rakan Sekerja	$\alpha = 0.792$	5

### Hipotesis Kajian

Terdapat dua hipotesis kajian telah dibentuk untuk diuji iaitu:

*H<sub>1</sub>: Terdapat hubungan yang signifikan di antara penyeliaan dengan kepuasan kerja dalam kalangan pekerja.*

*H<sub>2</sub>: Terdapat hubungan yang signifikan di antara penyeliaan dengan kepuasan kerja dalam kalangan pekerja.*

## DAPATAN KAJIAN

### Analisis Demografi Responden

Jadual 3 menunjukkan taburan demografi responden bagi kajian ini. Daripada hasil kajian, bilangan responden lelaki lebih tinggi berbanding perempuan iaitu seramai 67 orang (60.4%) manakala responden perempuan mencatat jumlah seramai 44 orang (39.6%). Bagi umur pula, hasil kajian mendapati jumlah responden yang berumur 30 tahun hingga 39 tahun adalah yang paling tinggi iaitu seramai 69 orang (62.2%). Bagi 40 tahun hingga 49 tahun pula adalah seramai 24 orang (21.6%). Seterusnya, bagi yang berumur 18 tahun hingga 29 tahun adalah seramai 15 orang (13.5%) manakala responden yang berumur 50 tahun ke atas adalah seramai 3 orang (2.7%). Bagi bahagian jawatan pula, pegawai kawalan kualiti merupakan responden yang paling tinggi iaitu seramai 35 orang (31.5%). Untuk pegawai jaminan kualiti dan penyelia, jumlah responden adalah sama iaitu seramai 25 orang (22.5%). Terdapat 14 orang (12.6%) adalah juruteknik dan akhir sekali bagi jawatan jurutera melibatkan seramai 12 orang (10.8%). Tambahan lagi, pengkaji mendapati bahawa responden yang berpendapatan RM1001 hingga RM2000 adalah yang paling tinggi iaitu seramai 64 orang (57.7%). Bagi responden yang berpendapatan RM2001 hingga RM5000 pula adalah seramai 43 orang (38.7%). Manakala terdapat seramai 4 orang (3.6%) bagi responden berpendapatan kurang dari RM1000 dan tiada responden yang berpendapatan RM5000 ke atas. Untuk maklumat berkaitan tahap pendidikan,

terdapat perbezaan di antara tahap pendidikan tertinggi dalam kalangan responden. Seramai 57 orang (51.4%) memiliki Sijil SPM/STPM manakala 42 orang (37.8%) memiliki Sijil Kemahiran/Diploma. Seterusnya, terdapat 11 orang (9.9%) yang memiliki Ijazah Sarjana Muda manakala baki iaitu seramai 1 orang (0.9%) memiliki Ijazah Sarjana. Bagi maklumat berkaitan tempoh perkhidmatan, responden yang berkhidmat selama 1 hingga 5 tahun adalah yang paling tinggi iaitu melibatkan 48 orang (43.2%). Bagi responden yang berkhidmat selama 5 hingga 10 tahun pula adalah seramai 41 orang (36.9%). 20 orang (18%) adalah jumlah responden yang berkhidmat selama 10 tahun ke atas manakala hanya 2 orang (1.8%) responden yang berkhidmat kurang dari 1 tahun.

**Jadual 3: Taburan Demografi Responden**

<b>Demografi</b>	<b>Nilai</b>	<b>Kekerapan</b>	<b>Peratusan (%)</b>
Jantina	Lelaki	67	60.4
	Perempuan	44	39.6
Umur	18-29 tahun	15	13.5
	30-39 tahun	69	62.2
	40-49 tahun	24	21.6
	50 tahun ke atas	3	2.7
Jawatan	Pegawai Jaminan kualiti	25	22.5
	Pegawai Kawalan kualiti	35	31.5
	Penyelia	25	22.5
	Juruteknik	14	12.6
	Jurutera	12	10.8
Pendapatan bulanan	Kurang daripada RM 1000	4	3.6
	RM 1001-RM 2000	64	57.7
	RM 2001-RM 5000	43	38.7
	RM 5000 dan ke atas	0	0
Tahap pendidikan tertinggi	SPM/STPM	57	51.4
	Sijil Kemahiran/Diploma	42	37.8
	Ijazah Sarjana Muda	11	9.9
	Ijazah Sarjana	1	0.9
Tempoh perkhidmatan	Kurang dari 1 tahun	2	1.8
	1-5 tahun	48	43.2
	5-10 tahun	41	36.9
	10 tahun ke atas	20	18

## Analisis Korelasi

**Jadual 4: Korelasi di antara penyeliaan, rakan sekerja dengan kepuasan kerja**

Faktor	Hubungan Korelasi	Nilai Signifikan (2-tailed)	Kekuatan Hubungan
Penyeliaan	0.617**	0.000	Tinggi
Rakan sekerja	0.327**	0.000	Sederhana

\*\* Korelasi adalah signifikan pada aras 0.01

Daripada Jadual 4, hasil kajian menunjukkan bahawa faktor penyeliaan dan faktor rakan sekerja mempunyai hubungan signifikan yang positif dengan kepuasan kerja kerana nilai signifikan yang diperolehi adalah 0.000 untuk keduanya. Faktor penyeliaan berada pada tahap kekuatan hubungan yang tinggi dengan nilai korelasi 0.617 manakala faktor rakan sekerja berada pada tahap kekuatan hubungan yang sederhana dengan nilai korelasi 0.327. Oleh yang demikian hipotesis alternatif ( $H_1$ ,  $H_2$ ) diterima manakala hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak.

Dapatan yang diperoleh daripada kajian ini disokong dengan kajian terdahulu oleh Mukulesh et al., (2014) yang menyatakan bahawa sokongan penyelia adalah faktor penting untuk pengekalan pekerja. Selain itu, dapatan pengkaji turut disokong oleh Tarannum Jahan (2013) yang menyatakan bahawa penyeliaan di kawasan kerja menyumbang kepada tahap kepuasan kerja dalam kalangan pekerja. Tambahan lagi, dapatan kajian ini turut disokong oleh kajian Johari (2013) yang menggangap apabila rakan sekerja memberi nasihat, mereka akan menjadi lebih bersemangat kepadanya untuk menyelesaikan masalah selain rakan sekerja merupakan faktor utama dalam memberikan kepuasan kerja pada setiap orang yang bekerja.

Seterusnya Jadual 5 di bawah menerangkan ringkasan keputusan hipotesis yang telah dibina pada awal kajian.

**Jadual 5: Ringkasan Keputusan Hipotesis**

Bil	Hipotesis	Butiran	Keputusan
1	$H_0$	Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara penyeliaan dengan kepuasan kerja dalam kalangan pekerja.	Ditolak
	$H_1$	Terdapat hubungan yang signifikan di antara penyeliaan dengan kepuasan kerja dalam kalangan pekerja.	Diterima
2	$H_0$	Tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara rakan sekerja dengan kepuasan kerja dalam kalangan pekerja.	Ditolak
	$H_2$	Terdapat hubungan yang signifikan di antara rakan sekerja dengan kepuasan kerja dalam kalangan pekerja.	Diterima

## **KESIMPULAN**

Hasil kajian mendapati wujudnya hubungan positif yang signifikan di antara faktor penyeliaan, faktor rakan sekerja dengan kepuasan kerja. Selain itu, tahap kekuatan hubungan yang diperolehi oleh faktor penyeliaan adalah tinggi berbanding dengan faktor rakan sekerja yang mana tahap kekuatan hubungan adalah pada tahap sederhana sahaja. Bagi membina sikap yang positif dan menjadikan tempat bekerja sentiasa berada dalam suasana yang kondusif, syarikat disarankan untuk memfokuskan kepada pengurusan sumber manusia. Selain itu, kaedah pengurusan sumber manusia yang berkesan dan sistematik membantu meningkatkan produktiviti organisasi serta meningkatkan komitmen dan kepuasan bekerja.

Pengkaji mencadangkan supaya kajian ini diperluaskan kepada jumlah responden yang lebih menyeluruh atau membuat perbandingan kepuasan bekerja di antara beberapa syarikat yang berbeza dalam mendapatkan hasil kajian yang lebih baik. Walaubagaimanapun hasil kajian yang diperolehi daripada kajian ini masih lagi menyumbang kepada perkembangan ilmu terhadap kajian lepas yang telah dijalankan oleh penyelidik terdahulu mengenai kepuasan bekerja. Penambahan maklumat penting kepada kesusasteraan mengenai topik ini turut meningkat hasil daripada kajian yang dijalankan serta menunjukkan bahawa penyelidikan selanjutnya diperlukan untuk menentukan hubungan kedua-dua faktor ini secara konklusif.

## **RUJUKAN**

- Andi Besse Bayanti (2016). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Wilayah III Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Makassar. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis: Islam UIN Alauddin Makassar.
- Chua, Y.P. (2006). Asas Statistik Penyelidikan. McGraw-Hill Malaysia.
- Fatimah, A. (2014). Tahap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dalam Kalangan Guru Kolej Vokasional: Pendekatan Structural Equation Model (Doctoral Dissertation, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia).
- Handoko.T.Hani.(2001). Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia,Edisi II.BPFE Yogyakarta : Yogyakarta.
- Johari, H. and O.C, Hee, 2013. Personality Traits And Customer-Oriented Behaviour In The Health Tourism Hospital In Malaysia. *International Jurnal Trade Economic Finance*, Vol 4, 213-216.
- Kreitner. R, Kinicki. A.,(2005). Organizational Behavior 7th Edition
- 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.
- Mukulesh, B., & Bidyut Bijoya, N. (2014). Factor Influencing Employee's Job Satisfaction: An Empirical Study Among Employees Of Automobile Service Workshops In Assam, Vol 2.
- Nor Azida Mansor, Ali, J. M., Samin, Z., & Ma'sum, A. R. (2015). Faktor Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Pensyarah Komuniti Ledang dan Kolej Komuniti Pagoh. *1st National Conference On Business & Innovation (NCBI 2015)*.
- Nur Afny Juati, Mohamad Nizam Nazarudin, Zakiah Noordin, Jumadi Musa & Hujaimah (2020). Hubungan antara Kepuasan Kerja, Kecerdasan Emosi, Motivasi Komitmen Organisasi di Kalangan Guru-guru Sekolah Menengah di Daerah Tambunan.

*International Journal of Education Psychology and Counselling (IJEPC)*, 5 (36), 70-93.

- Price, J. (2001). 'Reflection On The Determinants Of Voluntary Turnover. *International Journal Of Manpower*. 22(7), 660-624.
- Raudhiah A.B & Nur Hanis Haiqal (2018). Kepuasan Kerja dalam Kalangan Jururawat di Malaysia. *Proceeding of the 5th International Conference on Management and Muamalah 2018 (ICoMM 2018)* e-ISBN: 978-967-2122-52-4.
- Ruky. A. S. (2002). Performance Management System, Jakarta: PT Gramadin Pustaka Utama.
- Thoha Miftah. (1998). Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta, Indonesia: PT.Raja Grafindo Persada.
- Tarannum Jahan, U. V. Kiran, (2013). An Evaluation Of Job Satisfaction Of Nurses Across Working Sector. *International Journal of Humanities and Social Science Invention* ISSN (Online): 2319 – 7722, ISSN (Print): 2319 – 7714. Volume 2 Issue 6 June. 2013 PP.37-39.
- Uma Sekaran and Roger Bougie. (2013). Research Methods for Business.