

## **Kepuasan Kerja dalam Kalangan Jururawat di Malaysia**

NUR HANIS HAIQAL ROSLIZA  
Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor

NOOR RAUDHIAH ABU BAKAR  
Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor  
raudhiah@kuis.edu.my

### **ABSTRAK**

Kajian ini mengkaji hubungan di antara faktor penentu kepuasan kerja dengan kepuasan kerja di kalangan jururawat di sebuah hospital awam di Pantai Timur Semenanjung Malaysia. Faktor penentu kepuasan kerja terdiri dari peluang kenaikan pangkat, bantuan rakan sekerja dan penyeliaan. Responden terdiri daripada 135 orang jururawat. Data dikutip menggunakan borang soal selidik secara bersemuka. Hasil analisis deskriptif mendapati peluang kenaikan pangkat dan bantuan rakan sekerja berada ditahap tinggi manakala penyeliaan dan kepuasan kerja berada di tahap sederhana. Analisa korelasi menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan diantara peluang kenaikan pangkat, bantuan rakan sekerja dan penyeliaan dengan kepuasan kerja. Penemuan kajian ini dapat membantu pihak hospital secara khusus, penyelia dan pihak hospital khususnya dan secara umum kerajaan, memahami faktor-faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja jururawat dan seterusnya meningkatkan prestasi kerja jururawat dan menjadikan pengurusan kerja lebih berkualiti dan efektif.

*Kata kunci: Kepuasan Kerja, Kenaikan Pangkat, Rakan Sekerja, Penyeliaan, Jururawat*

### **PENDAHULUAN**

Seringkali kualiti perkhidmatan jururawat di hospital kerajaan Malaysia dipersoalkan. Terdapat kajian terdahulu yang mengaitkan kualiti hasil kerja dari pekerja bergantung kepada tahap kepuasan mereka kepada organisasi yang mereka berkhidmat (Adam, 1965).

Kepuasan kerja penting bukan sahaja bagi jururawat malah semua pekerja. Kepuasan kerja adalah satu tahap dimana individu itu merasa gembira atau puas hati dengan suasana kerja yang sedia ada dan boleh dianggap sebagai hasil daripada pengakuan pekerja sejauh mana individu dapat menyalurkan kebolehan, minat dan nilai kepada saluran yang menimbulkan rasa puas hati di dalam pekerjaannya di samping boleh menjalankan peranan secara berkesan, (Khamlud, 2013).

Kepuasan kerja boleh meningkatkan produktiviti dan keuntungan organisasi oleh Cranny, Smith & Stone (1992). Kepuasan kerja juga boleh mendatangkan emosi yang selesa atau positif yang terhasil daripada penaksiran terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja Locke (1976). Apabila seseorang itu berpuas hati dengan pekerjaan mereka cenderung untuk melakukan yang lebih baik. Hal ini kerana mereka merasa diri mereka dihargai dan akan menyumbang lebih kepada organisasi yang mereka berkhidmat. Herzberg, Mcusner & Snyderman (1993).

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Persetujuan dan juga sokongan yang diperolehi daripada berinteraksi dengan rakan sekerja akan memberi kesan terhadap motivasi dan juga meningkatkan tahap kepuasan kerja jika setiap pekerja

mempunyai nilai-nilai yang sama menurut (Katz, 1964). Seterusnya, pemimpin atau penyelia perlu memberi perhatian kepada aspek kepimpinan dan bimbingan supaya dapat memberi kesan kepada prestasi pekerja (Boiman et al., 2013). Hal ini untuk meningkatkan kepuasan kerja pekerja.

Ganjaran jua merupakan faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja. Dua jenis ganjaran telah di cadangkan iaitu ganjaran dalaman dan ganjaran luaran. Ganjaran dalaman meliputi pencapaian, pengiktirafan, kenaikan pangkat (Juliansyah, 2013). Tindakan atau kegiatan yang wujud dalam organisasi ini akan membawa kepada impak positif kepada intelektual, emosi dan kesejahteraan fizikal pekerja, Herzberg et al. (1959). Bekerja dalam kumpulan akan mewujudkan tingkah laku kumpulan, tahap produktiviti dan juga corak kerja (Yun et al, 2013). Manakala ganjaran luaran terdiri maklumbalas dari pelanggan.

Kajian ini ingin melihat kepada tiga faktor sahaja iaitu kenaikan pangkat, rakan sekerja, dan penyeliaan dan hubungannya dengan kepuasan kerja. Persoalan kajian ini ialah sejauhmana hubungan antara faktor kenaikan pangkat, rakan sekerja, dan penyeliaan dengan kepuasan kerja dalam kalangan jururawat hospital kerajaan di Malaysia.

## **KAJIAN LITERATUR**

Terdapat pelbagai faktor yang boleh menyumbang kepada kepuasan kerja dalam kalangan pekerja termasuk gaji, persekitaran kerja, peluang kenaikan pangkat, penyeliaan dan rakan pekerja (Juliansyah, 2013; Badeni, 2013; Gibson, 1995). Tetapi kajian ini di lakukan dengan lebih berfokus kepada tiga faktor utama iaitu peluang kenaikan pangkat, rakan sekerja dan penyeliaan/ketua.

### **Peluang Kenaikan Pangkat**

Kenaikan pangkat boleh didefinisikan sebagai kemajuan pangkat atau kedudukan pekerja dalam sistem hierarki organisasi dan ianya boleh menjadi ganjaran pekerja untuk prestasi yang baik, iaitu penilaian positif, namun, sebelum sebuah syarikat menaikkan pangkat pekerja ke kedudukan tertentu ia memastikan bahawa orang itu dapat mengendalikan tanggungjawab tambahan dengan menyaring pekerja dengan wawancara dan ujian dan memberi mereka latihan atau pengalaman kerja (Cranny et.al 1992). Kenaikan pangkat juga melibatkan kemajuan dari segi penunjukan, gaji dan faedah, dan dalam sesetengah organisasi, jenis aktiviti pekerjaan mungkin berubah banyak (Cranny et.al 1992).

Kenaikan pangkat adalah sebuah penghargaan daripada organisasi kepada individu yang membantu mereka mencapai sasaran yang di sasarkan atau mencapai sesuatu yang boleh menaikkan nama syarikat atau membawa naik nama organisasi kepada pasaran yang lebih besar supaya dikenali. Individu akan merasakan diri mereka di hargai dan sumbangan yang di berikan setanding dengan faedah yang diperolehi. (Jahan, 2013). Oleh itu, individu tersebut akan lebih bersemangat dan bermotivasi untuk melakukan tugas seterusnya. Umumnya, kenaikan pangkat sangat penting dalam mengekalkan seorang pekerja itu selalu seronok bekerja dan seterusnya kadar kepuasan kerjanya tinggi (Dunn & Stephens, 1972).

Kajian yang telah dijalankan oleh Juliansyah (2013), peluang kenaikan pangkat berdasarkan kelayakan dan penilaian yang jujur dan adil akan melahirkan kepuasan kerja. Beliau juga berkata, sistem kenaikan pangkat yang adil dan jujur mendorong pekerja untuk meningkatkan prestasi yang baik, bekerja mengikut apa yang diharapkan ketua mereka dan pekerja mempunyai peluang yang sama untuk menduduki jawatan yang lebih tinggi dan pekerja yang layak dan memenuhi kriteria berhak untuk mendapatkan kenaikan pangkat.

Ini jua bersamaan dengan hasil kajian Van Fleet (2010) yang menyatakan manusia lebih cenderung bersikap biasa sahaja dalam menghadapi sesuatu tugas dalam organisasi tetapi apabila mereka menerima beberapa ganjaran seperti kenaikan pangkat, kenaikan upah, pujian dan lain-lain bentuk penghargaan keadaan akan segera berubah. Mereka akan menunjukkan tahap kepuasan kerja yang tinggi terhadap pekerjaan dan organisasinya. Sebaliknya, mereka yang tidak mendapat ganjaran akan menggambarkan tahap kepuasan yang rendah.

Kajian oleh Khamlud (2013) juga menyokong hasil kajian Juliansyah (2013) dan Van Fleet (2010) yang menambah bahawa sistem kenaikan pangkat yang adil dan jujur mendorong pekerja untuk meningkatkan prestasi yang baik.

Secara kesimpulan, berdasarkan hasil kajian Khamlud (2013), Juliansyah (2013) dan Van Fleet (2010) yang mendapati semakin tinggi peluang kenaikan pangkat maka semakin tinggi kepuasan kerja. Ini membawa kepada Hipotesis 1:

H<sub>1</sub>: Peluang kenaikan pangkat berhubungan secara positif dengan kepuasan kerja.

Kajian ini menjangkakan semakin tinggi peluang kenaikan pangkat di kalangan jururawat maka semakin tinggi kepuasan kerja mereka. Selain dari peluang kenaikan pangkat, kajian ini juga menjangkakan pengaruh rakan sekerja juga mempengaruhi kepuasan kerja jururawat.

### **Pengaruh Rakan Sekerja**

Rakan sekerja merupakan individu atau kumpulan individu yang bekerja bersama-sama di dalam sesuatu organisasi sama ada pada tahap profesional yang sama atau pihak atasan, mahupun bawahan mengikut struktur hierarki di dalam organisasi itu (Locke, 1976). Edward dan Edward (1992) menyatakan bahawa rakan sekerja berpotensi untuk memberi kesan luar biasa yang lazim di tempat kerja.

Pengaruh rakan sekerja merupakan faktor utama dalam kepuasan kerja pekerja dalam organisasi (Padilla Vellez, 1993). Impak daripada rakan sekerja boleh memberi kesan yang positif mahupun negatif kepada individu bergantung kepada layanan yang di perolehi, (Krueger & Fred, 2007). Terdapat pelbagai pendapat daripada pengkaji terdahulu mengenai hubungan kepuasan kerja dengan rakan sekerja.

Nasihat yang di terima oleh rakan sekerja mungkin boleh menjadi pendorong atau semangat kepadanya untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi seperti yang diunjurkan oleh Johari (2013) yang juga mendapati rakan sekerja merupakan faktor utama yang memberikan kepuasan kerja setiap individu yang bekerja.

Kepuasan rakan sekerja merupakan rasa pekerja tentang rakan sekerja, termasuk kecerdasan, tanggung jawab, suka menolong, ramah dan begitu pula sebaliknya, suka gosip, dan tidak menyenangkan, yang berkaitan dengan penyeliannya dan pegawai yang lain (Juliansyah, 2013). Rakan sekerja menjadi faktor dalaman yang membantu meningkatkan atau mengurangkan kadar tahap kepuasan kerja dalam diri pekerja. Ia boleh membantu dari sudut hubungan, interaksi dan berkongsi pendapat atau apa sahaja. Bekerja dalam kumpulan akan mewujudkan tingkah laku kumpulan, tahap produktiviti dan juga corak kerja, namun, pergaulan dengan rakan sekerja juga akan memberikan tahap kepuasan kerja kepada pekerja.

Berdasarkan kajian lepas, Johari (2013) dan Juliansyah (2013) yang menyatakan bahawa rakan sekerja memainkan peranan penting dalam kepuasan kerja. Semakin baik rakan sekerja semakin tinggi kepuasan kerja dan sebaliknya. Ini membawa kepada hipotesis kedua:

H<sub>2</sub>: Rakan sekerja berhubungan secara positif dengan kepuasan kerja.

Kajian ini menjangkakan semakin tinggi pengaruh rakan sekerja di kalangan jururawat maka semakin tinggi kepuasan kerja mereka. Selain dari peluang kenaikan pangkat

dan pengaruh rakan sekerja, kajian ini juga menjangkakan penyeliaan juga mempengaruhi kepuasan kerja jururawat.

## **Penyeliaan**

Fleishman (2009) mendefinisikan penyeliaan sebagai tindakan, proses, atau pekerjaan pengawasan, terutamanya, memerhatikan dan mengarahkan kritikal (seperti aktiviti atau tindakan) dan pengawasan juga adalah tindakan atau fungsi mengawasi sesuatu atau seseorang. Seseorang yang melakukan penyeliaan adalah "penyelia", tetapi tidak selalu memiliki gelar penyelia formal.

Penyelia biasanya bertanggungjawab atas kemajuan dan produktiviti laporan langsung mereka dalam organisasi dan pengawasan juga selalunya merangkumi kemahiran pengurusan asas (membuat keputusan, menyelesaikan masalah, merancang, mendisiplinkan dan menumpukan pengurusan), menganjurkan pasukan, memerhatikan keperluan dan merangka peranan pekerjaan baru dalam kumpulan, menyewa pekerja baru, melatih pekerja baru, pengurusan prestasi pekerja (menetapkan matlamat, memerhatikan dan memberi maklum balas) (Locke, 1969).

Penyeliaan merupakan faktor dalam kepuasan kerja pekerja dalam organisasi seperti yang dicadangkan oleh Jahan (2013) yang menyatakan penyeliaan di tempat kerja juga menjadi faktor penyumbang kepada tahap kepuasan kerja dalam kalangan jururawat malah tingkah laku penyelia atau orang berjawatan lebih tinggi akan memberi kesan kepada pekerja yang berjawatan lebih rendah. Menurut kajian (Simon, 1947), pekerja akan mematuhi arahan orang yang berjawatan lebih tinggi darinya selagi arahan tersebut dirasakan munasabah untuk dituruti dan pekerja juga akan akur dengan arahan penyelia sekiranya arahan yang di terima adalah mencakupi lingkaran tugas mereka dan rasa hormat kepada pekerja kepada penyelia sebagai ketua mereka.

Penyelia mempunyai kuasa untuk memberikan ganjaran kepada pekerja yang baik dan memberi teguran yang atau denda kepada pekerja yang melakukan kesalahan (Ruky, 2002). Jika orang bawahan membuat kesilapan dalam tugas atau berkenaan disiplin, maka kepimpinan mempunyai kuasa untuk memaksa pihak atasan untuk memberikan hukuman sebagai satu cara untuk mengawal kelakuan pekerja. Sebaliknya, jika prestasi pekerja bawahannya baik, maka pemimpin perlu memberi ganjaran atau imbuhan kepada pekerja mereka.

Salah satu punca ketidakpuasan pekerja ialah hubungan penyeliaan dan bawahan yang lemah (Firschman, 1998). Setiap individu mempunyai keperluan sosial, iaitu keinginan untuk dihormati dan diterima sebagai sebahagian daripada organisasi. Pengawasan yang berkesan akan dapat menjana keseronokan, keyakinan, dan semangat dalam melakukan kerja, dan memupuk suasana kerjasama dan kepercayaan.

Badeni (2013) menambah kepuasan dari segi penyeliaan adalah cerminan terhadap keunggulan pekerja, kesopanan dan komunikasi. Perlakuan yang memberikan kesan ke atas kepuasan kerja ialah sikap penyelia seperti bertimbangrasa, tidak berat sebelah, adil, saksama dan sebagainya (Fleishman & Harris, 2009). Apabila penyelia memberikan tunjuk ajar atau arahan yang jelas maka pekerja akan menerima dan dapat menyiapkan arahan atau tugas yang di berikan dengan sempurna.

Berdasarkan kajian lepas seperti Jahan (2013), Badeni (2013) dan Fleishman dan Harris,(2009) menunjukkan semakin tinggi atau baik penyeliaan maka semakin tinggi kepuasan kerja. Ini membawa kepada hipotesis ketiga:

H<sub>3</sub>: Rakan sekerja berhubungan secara positif dengan kepuasan kerja.

Kajian ini menjangkakan semakin tinggi penyeliaan di kalangan jururawat maka semakin tinggi kepuasan kerja mereka.

## METODOLOGI

Kajian ini merupakan kajian kuantitatif yang menggunakan borang soal selidik dalam kutipan data. Sampel kajian terdiri dari jururawat yang bertugas di salah sebuah hospital kerajaan di Pantai Timur, Semenanjung Malaysia. Jumlah jururawat yang bertugas di hospital berkenaan adalah seramai 260 orang. Dengan menggunakan panduan penentuan saiz sampel oleh Krejcie dan Morgan (2015), kajian ini memilih seramai 152 orang jururawat sebagai sampel kajian. Edaran borang soal selidik sebanyak 152 adalah secara rawak dan bersemuka dan dikutip kembali sesudah selesai. Daripada 152 yang diedar cuma 135 yang dapat kembali iaitu sebanyak 90%. Kesemua borang soal selidik yang kembali boleh digunakan.

Analisis kebolehpercayaan bagi semua pembolehubah kajian boleh dirujuk pada Jadual 1 di bawah. Berdasarkan Jadual 1, nilai *Cronbach Alpha* kesemua pembolehubah untuk kesemua faktor adalah berada pada tahap paling tinggi dan memuaskan. Maka dapatlah disimpulkan disini bahawa soalan yang di kemukakan boleh dipercayai dan ianya boleh di fahami oleh responden kajian.

Jadual 1: Analisis Kebolehpercayaan

	<b>Pembolehubah</b>	<b>Cronbach Alpha</b>
1.	Kenaikan Pangkat	0.907
2.	Rakan Sekerja	0.891
3.	Penyeliaan	0.852
4.	Kepuasan Kerja	0.921

## HASIL KAJIAN EMPIRIKAL

Hasil kajian empirikal dibahagikan kepada 3 analisis iaitu analisis demografi, analisis deskriptif pembolehubah kajian dan analisis korelasi untuk pengujian hipotesis kajian.

### **Analisis Demografi**

Analisis demografi dalam kajian ini terdiri daripada umur, jantina, status perkahwinan dan tahun perkhidmatan. Berikut adalah Jadual 2 yang menunjukkan maklumat demografi berkaitan responden yang terlibat dalam kajian ini.

Jadual 2: Analisis Demografi

<b>Demografi</b>	<b>Ciri Responden</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Peratus (%)</b>
Jantina	Perempuan	135	100
	Lelaki	-	-
Etnik	Melayu	99	73.3
	Cina	21	15.6
	India	15	11.1
Status	Berkahwin	76	56.3
	Belum Berkahwin	51	37.8
	Duda/Janda	8	5.9
Umur	20-25 tahun	30	22.2
	26-30 tahun	66	48.9
	31-35 tahun	32	23.7
	36-40 tahun	7	5.2
	41-45 tahun keatas	-	-
Jawatan	U18	5	3.7
	U29	105	77.8
	U32	25	18.5
	U36	-	-
	U42	-	-
Tahun Berkhidmat di HSNZ	Bawah 1 tahun	30	22.2
	1 hingga 5 tahun	37	27.4
	6 hingga 10 tahun	55	40.7
	Lebih 10 tahun	13	9.7
Gaji	RM1500-2000	7	5.1
	RM2001-2500	35	25.9
	RM2501-3000	41	30.4
	RM3001-3500	38	28.1

Hasil kajian menunjukkan kesemua responden dari kalangan jururawat adalah berjantina perempuan. Hal ini kerana jumlah jururawat lelaki di sesebuah hospital adalah sangat terhad. Perkara ini di buktikan dengan paparan di akhbar Utusan Online yang menerangkan lebih ramai jururawat lelaki diperlukan. Dari segi etnik pula, majoriti terdiri daripada etnik Melayu iaitu seramai 99 (73.3%) responden. Ini diikuti etnik Cina iaitu seramai 21 orang (15.6%) dan yang paling minima ialah etnik India 15 orang (11.1%). Dari segi status perkahwinan, seramai 76 orang responden sudah berkahwin iaitu 56.3% peratus manakala 51 orang lagi adalah masih belum berkahwin iaitu sebanyak 37.8%. Selebihnya, seramai 8 orang berstatus janda iaitu 5.9%. Majoriti umur responden kajian adalah dalam lingkungan 26 hingga 30 berjumlah seramai 66 orang (48.9%). Majoriti responden kajian adalah berjawatan U29 pula sebanyak 77.8 peratus iaitu 105 orang.

Dari segi tahun perkhidmatan, majoriti responden kajian telah berkhidmat selama 6 hingga 10 tahun iaitu sebanyak 40.7 peratus iaitu 55 orang. Dari segi gaji, jururawat yang bergaji antara RM 1500-2000 adalah seramai 7 orang iaitu 5.1%. Bagi jururawat yang bekerja dengan gaji RM 2001-2500 adalah seramai 35 orang iaitu 25.9%. Gaji RM 2501-3000 adalah seramai 41 orang iaitu 30.4%. Seterusnya, jururawat yang bergaji RM 3001-3500 adalah seramai 38 orang iaitu 28.1%. Akhir sekali, jururawat yang menerima gaji sebanyak RM 3501 dan keatas adalah seramai 14 orang iaitu 10.5%.

## Analisis Nilai Purata Pembolehubah Kajian

Nilai purata menerangkan tentang kecenderungan setiap pembolehubah bersandar dan pembolehubah tidak bersandar (Mohd Najib, 2003). Jadual di bawah menunjukkan analisa pengelasan bagi nilai purata dan tahap penilaiannya.

Jadual 3 menunjukkan tahap kepuasan kerja, peluang kenaikan pangkat, pengaruh rakan sekerja dan penyeliaan.

Jadual 3: Analisa Nilai Purata Pembolehubah

	Nilai Purata
<b>Kenaikan Pangkat</b>	3.68
<b>Rakan Sekerja</b>	3.75
<b>Penyeliaan</b>	3.53
<b>Kepuasan Kerja</b>	3.32

Jadual 3 menunjukkan nilai purata keseluruhan kajian bagi kepuasan kerja, kenaikan pangkat, rakan sekerja dan penyeliaan. Hasil analisis menunjukkan bahawa pembolehubah bersandar mempunyai nilai purata yang sederhana iaitu 3.32. Sementara itu, bagi nilai purata bagi pembolehubah-pembolehubah tidak bersandar iaitu kenaikan pangkat 3.68 (tinggi), rakan sekerja 3.75 (tinggi), dan penyeliaan adalah sebanyak 3.53 iaitu berada pada tahap sederhana.

## Analisis Korelasi

Penggunaan analisis ini adalah bertujuan untuk mengkaji hubungan antara dua pembolehubah bersandar dengan pembolehubah tidak bersandar. Pengujian Hipotesis 1 hingga 4 menggunakan kaedah korelasi *Pearson*. Jadual 4 menunjukkan hasil analisa korelasi.

Jadual 4: Analisis Korelasi

		Correlations			
		Kenaikan Pangkat	Rakan Sekerja	Penyeliaan	Kepuasan Kerja
Kenaikan Pangkat	Pearson	1	.601**	.548**	.651**
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)		.002	.000	.001
	N	135	135	135	135
Rakan Sekerja	Pearson	.601**	1	.436**	.471**
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.002		.012	.003
	N	135	135	135	135
Penyeliaan	Pearson	.548**	.436**	1	.698**
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.000	.012		.000
	N	135	135	135	135
Kepuasan Kerja	Pearson	.651**	.471**	.698**	1
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.001	.003	.000	
	N	135	135	135	135

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

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

Hipotesis 1 menjangkakan terdapat hubungan positif antara kenaikan pangkat dengan kepuasan kerja. Jadual 4 menunjukkan bahawa nilai  $P (0.01) < \alpha (0.05)$ . Oleh itu,  $H_1$  diterima. Maka dapat dirumuskan bahawa  $H_1$  diterima iaitu terdapat hubungan positif yang signifikan diantara kenaikan pangkat dengan kepuasan kerja. Peluang kenaikan pangkat berdasarkan kelayakan dan penilaian yang jujur dan adil akan melahirkan kepuasan kerja. Sistem kenaikan pangkat yang adil dan jujur mendorong pekerja untuk meningkatkan prestasi yang baik, bekerja mengikut apa yang diharapkan ketua mereka dan pekerja mempunyai peluang yang sama untuk menduduki jawatan yang lebih tinggi (Juliansyah, 2013).

Hipotesis 2 menjangkakan terdapat hubungan antara rakan sekerja dan kepuasan kerja. Jadual 4 menunjukkan bahawa nilai  $P (0.03) < \alpha (0.05)$ . Oleh itu,  $H_2$  diterima. Hasil kajian ini disokong oleh hasil kajian Johari (2013) yang juga mendapati bahawa secara keseluruhannya, aspek rakan sekerja merupakan faktor utama yang memberikan kepuasan kerja setiap individu yang bekerja.

Hipotesis 3 menjangkakan terdapat hubungan antara penyeliaan dan kepuasan kerja. Jadual 4 menunjukkan bahawa nilai  $P (0.00) < \alpha (0.05)$ . Oleh itu,  $H_3$  diterima. Maka dapat dirumuskan bahawa  $H_3$  diterima iaitu terdapat hubungan positif yang signifikan diantara kenaikan pangkat dengan kepuasan kerja. Menurut Lindsay (2001), penyeliaan adalah konsep yang diterima secara meluas dan diterima dalam pelbagai sektor pekerjaan dan bukti kajian lepas juga menunjukkan bahawa penyeliaan ini diundi tinggi dalam mempengaruhi kepuasan kerja.

Menurut Ruky (2002) pula, jika orang bawahan membuat kesilapan dalam tugas atau berkenaan disiplin, maka kepimpinan mempunyai kuasa untuk memaksa pihak atasan untuk memberikan hukuman sebagai satu cara untuk mengawal kelakuan pekerja. Sebaliknya, jika prestasi pekerja bawahannya baik, maka pemimpin perlu memberi ganjaran atau imbuhan kepada pekerja mereka. Badeni (2013) mempunyai pendapat bahawa kepuasan penyeliaan adalah cerminan keunggulan pekerja, kesopanan dan komunikasi. Jadual 5 menunjukkan jadual analisa ringkasan kajian.

Jadual 5: Jadual Analisa Ringkasan Kajian

Hipotesis	Hasil Kajian	Kajian Lepas
$H_1$ : Peluang Kenaikan pangkat mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja	Hasil kajian mendapati ianya Disokong.	Kajian ini sama dan disokong oleh Juliansyah (2013).
$H_2$ : Pengaruh rakan sekerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja jururawat di HSNZ.	Hasil kajian mendapati ianya Disokong.	Kajian ini sama dan disokong oleh Johari (2013).
$H_3$ : Penyeliaan mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja jururawat di HSNZ.	Hasil kajian mendapati ianya Disokong.	Kajian ini sama dan disokong oleh Badeni (2013).

## KESIMPULAN

Secara keseluruhan, hasil kajian ini menunjukkan bahawa faktor kenaikan pangkat, rakan sekerja dan penyeliaan memberi pengaruh kepada kepuasan kerja pekerja dalam sesebuah organisasi. Selain itu, tahap kesemua pembolehubah adalah sederhana bagi responden kajian



ini meliputi jururawat di sebuah hospital kerajaan Malaysia. Hasil kajian ini menunjukkan tahap yang tidak membimbangkan namun kerajaan perlu mengawal faktor kenaikan pangkat, rakan sekerja dan penyeliaan bagi meningkatkan kepuasan kerja jururawat. Peningkatan kepuasan kerja jururawat dijangka dapat meningkatkan lagi kualiti kerja dan prestasi kerja. Pemimpin atau penyelia juga perlu memberi perhatian kepada aspek kepimpinan dan bimbingan supaya dapat memberi kesan kepada keberkesanan pekerja (Boiman et al, 2013).

Kajian ini melibatkan jururawat di sebuah hospital sahaja maka kajian ini menyarankan agar meluaskan lagi skop kajian dengan melakukan berbanding dengan hospital di negeri berlainan atau swasta. Kajian lanjutan dengan menggunakan pembolehubah tidak bersandar yang berbeza selain daripada tiga faktor yang telah dinyatakan. Malah, penggunaan kaedah kualitatif boleh digunakan agar data yang luas dan lebih dalam boleh diperolehi pada masa yang akan datang. Kajian ini juga hanya fokus pada faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Kajian ini menyarankan skop antara hubungan kepuasan kerja dikaitkan dengan sebagai contoh, prestasi kerja atau beban kerja.

## **REFERENCES**

- Achmad S. Ruky (2002). *Performance Management System*, Jakarta: PT Gramadin Pustaka Utama.
- Abd. Rahim Romle & Abdul Shukor Shamsudin (2007). Amalan pengurusan dan kepuasan bekerja: Realiti atau ilusi. *Jurnal Pengurusan Awam*, 6 (!), 71-89.
- Adam, J.S., (1965). *Injustice in Social Exchange*, In *Advances in Experimental Social Psychology*, Vol. 2, edited by Berkowitz, L., Academic Press: New York.
- Ahmad Nawawi Yaakob (2000). *Penghayatan Komunikasi Islam Dalam Pengurusan Kalangan Pengetua dan Komitmen Guru: Satu tinjauan*. Tesis Sarjana Tidak Diterbitkan. Skudai, Johor: Universiti Teknologi Malaysia: Tesis Sarjana.
- Alderfer, C.P (1967), "Convergent and Discriminant Validation of Satisfaction and Desire Measures by Interviews and Questionnaires", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 51, No. 6, pp. 509-520.
- Al-Iman Ahmad Hambal. 1978. *Musnad Ahmad bin Hambal*, Beirut: Dar Al-Fikri.
- Ambrose, M.C. and Kulik, C.T. (1999). Old Friends, New Faces: Motivation. Research in the 1990s. *Journal of Management*, 25 (3), 231-292.
- Ariffin Haji Zainal. (1981). Motivasi dan Perilaku Kerja dalam Organisasi. *Ilmu Masyarakat*. 6: 55-67
- Ary, Donald, Lucy Jacobs and Asghar Razavieh (1996). *Introduction to research in education*
- Badeni, M.A. (2013). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: CV Alfabeta.
- Bowen, B.E., & RadhaKrishna, R.B (1991). *Job Satisfaction of agricultural* (Unpublished doctoral dissertation). The Ohio State University, Columbus, OH.
- Blum, Milton L adn Jack C. Naylor. (1968). *Industrial psychology: Its theoretical and social foundation*.
- Cox, T. (1978). *Stress*. New York: Macmillan. *Job satisfaction in The Operating Room*.
- Chua, Y.P. (2006). *Asas Statistik Penyelidikan*. McGraw-Hill Malaysia.
- Churchill. (1979). A paradigm for developing better measures of marketing constructs. *Journal of marketing research*, 64-73.
- Cranny, CJ, smith, P & stone, E.1992. *Job satisfaction. How People Feel About Their Job*.
- Creswell, J. (2002). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative*. Prentice Hall.
- Daft, Richard L. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

- David D. Van Fleet & Ella D. Van Fleet. (2010). *The Violence Volcano: Reducing the Threat of Workplace Violence*. United States of America: Information Age Publishing Inc.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku satu, Edisi kesepuluh: PT. Indeks.
- Dunn JD, Stephen EC (1972). "Management of personnel: manpower management and organizational behaviour. New York: McGraw-Hill.
- Fichman, M. 1988. Motivational Consequences of Absence and Attendance: Proportional Hazard Estimation of a Dynamic Motivation Model. *Journal of Applied Psychology*, 119-34.
- Fraenkel and Wallen. (1990). *How to design and evaluate research in education*.
- Fleishman, H. (2009). *Job Satisfaction Model for Retention*. TalentedApps. Wordpress.
- Gay Mills and Airasian. (2006). *Competencies for analysis and application*. Educational Research.
- Gibson, Dkk 1995. *Organisasi: Perilaku-Struktur-Proses*. Jilid 2. Edisi Kedelapan, Jakarta, Bina Rupa Aksara.
- Gruneberg, M. (1979). *Understanding job satisfaction*. London: Macmillan Press Ltd
- Hellriegel, D., Slocum, J. W., and Woodman, R. W. (2001). *Organizational Behavior* (9th ed.). Australia: South Western College Publishing.
- Herzberg, F., & Mcusner, B. & Snyderman, B.B. *The Motivation to Work*. New Brunswick: N.J. Transaction Publishers, cop. (1993)
- Hoppock, R., & Spiegler, S. (1938). *Job Satisfaction: Researches of 1935-1937*. *Occupations*, 16, 636-643.
- Johari, H. and O.C, Hee, 2013. Personality traits and customer-oriented behaviour in the health tourism hospital in Malaysia. *Int. J. Trade Econ. Finance.*, 4: 213-216.
- Juliansyah Noor, (2013). "Penelitian Ilmu Manajemen, Tinjauan Filosofis dan Praktis" cetakan ke-1. Jakarta: Kencana.
- Kandel, E. and E. P. Lazear. 1992. Peer Pressure and Partnerships. *Journal of Political Economy*, 100: 801-17
- Katz, D. (1964). The motivational basis of organizational behaviour. *Behaviour Science*, 9(2), 131-146.
- Kerlinger, Fred. N. 2007. *Asas-asas Penelitian Behavioral*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Kusmawati. Roslina. (2004). *Gambaran Kepuasan Kerja Perawat di Unit Rawat Inap KS. MH Thamrin Internasional Salemba Jakarta*. Tesis Program Magister FKM UI. Jakarta.
- Kruieger, Krausz, M., Sagie, A., & Bidermann, Y. (1996). Relationship of job satisfaction with perceived organizational support and quality of care among South Korean nurses: a questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 47, 1292–1298
- Lawler, F. E. and L. M. Porter (1967). "The Effect of Performance on Job Satisfaction." Dlm. D. W. Orgn (ed). *The Applied Psychology of Work Behavior*. Homewood, Boston: Irwin, 95-105.
- Lindsay Steel (2001). *Staff support through supervision*. Emotional and behavioural differences.
- Locke, E. A. (1969). "What is Job Satisfaction?" *Organizational Behavior and Human Performance*, 4: 309-336.
- Mohd Shaladdin Muda., & Nik Wan Omar. (2006). Model peramal kepuasan kerja pegawai perkhidmatan di komuniti pesisir Terengganu. *International Journal of Mangement Studies (IJMS)*, 13. Pp. 123-142. ISSN 0127-8983.

- Musfi Efrizal. (2011). Hubungan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Malang. [http://lib.uin-malang.ac.id/?mod=th\\_detail&id=05410007](http://lib.uin-malang.ac.id/?mod=th_detail&id=05410007).
- MRAYYAN, MT 2005: Nurse job satisfaction and retention: comparing public to private hospitals in Jordan. *Journal of Nursing Management*. 13(1): 40-50.
- Nelson, D. L., and Quick, J. C. (2003). *Organizational Behavior: Foundations, Realities and Challenges* (4th ed.). Australia: Thomson Learning.
- Noralai Ismail (2009). Hubungan Persekitaran Tempat Kerja Dengan Kepuasan Kerja Jururawat Di Hospital Kerajaan. Master Sains Pembangunan Sumber Manusia. UPM, Selangor.
- Padilla-Velez, D. (1993). *Job Satisfaction of vocational teachers in Puerto Rico*. Unpublished doctoral dissertation, The Ohio State University, Columbus.
- Pinder, C.C. 1998. *Work Motivation in Organizational Behaviour*. Upper Saddle River, NJ ; Prentice Hall.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge .2009. *Perilaku Organisasi* buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Robert V. Krejcie and Daryle W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research. *Educational and Psychological Measurement*, 607-610.
- Rohana Yusof. (2004). *Penyelidikan Sains Sosial*. Pahang: Pts Publications & Distributors Sdn. Bhd.
- Roxburgh, S. (1999). Exploring the work and family relationship: Gender differences in the influence of parenthood and social support on job satisfaction. *Journal of Family Issues*, 20, 771-788. doi:10. 1037/1076-8998.1.2.211
- Sabitha Marican. (2006). *Kaedah Penyelidikan Sosial*. Petaling Jaya: Prentice Hall Pearson.
- Salkind. (2006). Statistics for People who (think they) Hate Statistics. *The Excel Edition*.
- Sempene, M. E. Rieger, U. S and Roodt, G. (2002). Job Satisfaction In Relation To Organisational Culture. *SA Journal of Industrial Psychology*, 2002, 28 (2), p: 23-30.
- Senbonsou Khamlub, Harun Or Rashid, Muhammad Abdul Bashar Sarker, Tomaya Hirosawa, Phathamavong Outavong, Junichi Sakamoto, (2013). Job Satisfaction of Health Care Workers at Health Centers in Vientiane Capital and Bolikhamsai Province, Lao PDR. *Nagoya Journal Medical Science*, 75. 233-241, 2013.
- Simon, H. A. (1967). *Administrative Behavior: A Study of Decision-Making Processes in Administrative Organizations*. New York: Free Press.
- Suharso, dan Retnoningsih, A. (2005), *Kamus Besar Bahasa Indonesia EdisiLux*, Widya Karya, Semarang.
- Smith, P.C., Kendall, L.M., Hulin, C.I. 1975. *The Measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago: Rand Mc Nally.
- Steers, P. M. and Black, J. S. (1983). *Organizational Behavior*. New York: HarperCollins.
- 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.
- Thurayya Othman.2007.Hubungan burnout dengan kepuasan kerjadi kalangan staf jabatan agama Johor. Tesis Sarjana, Program Pendidikan Bimbingan Dan Kaunseling, Universiti Teknologi Malaysia.
- Uma Sekaran and Roger Bougie. (2013). *Research Methods for Business*.
- Van Zelst, R. H. (1951). Worker popularity and job satisfaction. *Personnel Psychology*, 4, 405-412.
- Violanti, S, Bensi, P. G. Gerbaudo, L. & Violanti B (2013). Correlation between job satisfaction and stress factors, burn-out and psychosocial well-being among nurses working in different healthcare settings. A36-A44.

- Vroom, V. (1964). Motivation & Management Expectancy Theory.
- Wood, V.R. Chanko. V.B and Hunt. S. 1986. Social Responsibility and Personal Success: Are they incompatible? *Journal of Business Research*, Vol 14, p. 193-212.
- Yun, S. Cox, J. Sims Jr., HP, & Regards, S. (2013). Leadership and teamwork: The effects of leadership and job satisfaction team on citizenship, *International Journal of Leadership Studies*, 2(3), 171-193.