

Kepuasan Kerja di Institusi Pengajian Tinggi Swasta dan Hubungannya dengan Komitmen Terhadap Organisasi: Satu Tinjauan di Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor (KUIS), Kajang, Selangor

ALAWIYAH TENGAH

Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor
alawiyah@kuis.edu.my

NORMAZAINI SALEH

Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor
normazaini@kuis.edu.my

ABSTRAK

Penyelidikan kuantitatif ini bertujuan melihat Kepuasan Kerja di Institusi Pengajian Tinggi Swasta (IPTS) dan Hubungannya Dengan Komitmen Terhadap Organisasi: Satu Tinjauan di Kolej Universiti Antarabangsa Selangor (KUIS), Kajang, Selangor. Bagi mengukur tahap kepuasan kerja di kalangan pegawai KUIS, soal selidik di dalam kajian ini merujuk kepada 'The Work Values Questionnaire' (WVQ): (Furham *et.al* 2005) manakala alat pengukur bagi komitmen terhadap organisasi yang digunakan dalam penyelidikan ini merupakan adaptasi daripada *Organizational Commitment Questionnaires* (OQC) oleh Mowday, Porter dan Steers (1982). Kajian rintis melibatkan 30 orang pekerja IPTS telah dijalankan bagi menentukan konsistensi dalam instrumen. Seramai 102 responden yang terdiri pegawai pentadbiran dan pegawai akademik di IPTS telah terlibat dalam kajian ini. Hasil kajian didapati wujud hubungan yang saling mempengaruhi antara kepuasan kerja berdasarkan faktor perangsang (*motivator*) dengan komitmen terhadap organisasi dalam kalangan pekerja di IPTS. Keputusan ini menunjukkan bahawa pekerja IPTS mendapat kepuasan kerja berdasarkan kepada faktor-faktor perangsang (*motivator*) seperti pencapaian pekerja, pengiktirafan yang diberikan oleh majikan, faktor pekerjaan itu sendiri, tanggungjawab yang diberikan kepada pekerja dan perkembangan atau peningkatan di dalam kerja. Selain itu, hasil kajian juga terdapat hubungan yang signifikan antara antara kepuasan kerja berdasarkan faktor kesihatan (*hygiene*) dengan komitmen terhadap organisasi. Antara faktor-faktor kesihatan (*hygiene*) juga menyumbang komitmen terhadap organisasi di kalangan pekerja di IPTS iaitu penyeliaan, polisi syarikat, hubungan pekerja dengan penyelia, keadaan persekitaran kerja, gaji, hubungan dengan rakan sekerja, kehidupan personal pekerja, hubungan dengan pekerja bawahan, dan keselamatan di dalam pekerjaan. Hasil kajians juga mendapati faktor perangsang (*motivator*) merupakan faktor yang lebih dominan dalam kalangan pekerja di IPTS.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen terhadap Organisasi, Faktor Perangsang (Motivator), Faktor Kesihatan (Hygiene), Institusi Pengajian Tinggi Swasta

PENGENALAN

Organisasi merupakan satu sistem sosial yang mana pengurusan sumber manusianya dianggap sebagai faktor terpenting untuk kejayaan dan keberkesanan organisasi. Organisasi yang mantap dan cekap pentadbirannya memerlukan kerjasama dari semua ahli organisasi. Pekerja merupakan salah satu sumber organisasi yang merupakan penggerak utama untuk yang mendukung visi, misi dan matlamat organisasi. Oleh itu, hubungan harmoni antara pekerja dalam organisasi adalah salah satu elemen yang harus diberi perhatian oleh pihak pengurusan sesebuah organisasi. Kepuasan kerja adalah merupakan satu pencapaian bagi seseorang pekerja di dalam sesebuah organisasi. Mencapai kepuasan bekerja bukanlah sesuatu yang mudah kerana terdapat banyak faktor penyumbang ke arah seseorang itu untuk mencapai tahap kepuasan bekerja. Suasana di tempat kerja dan motivasi yang diberikan oleh pihak majikan merupakan salah satu faktor penyumbang kepada kepuasan kerja. Sidek & Mardiana (1999) yang menyatakan bahawa faktor suasana bekerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan bekerja pekerja dalam sesebuah organisasi.

Institusi Pengajian Tinggi Swasta (IPTS) merupakan salah satu pemain utama di dalam sektor pendidikan tinggi di Malaysia selain daripada Institusi Pengajian Tinggi Awam (IPTA). IPTS berperanan seiring dengan kepada IPTA bagi menampung keperluan Pelan Pendidikan Malaysia (Pendidikan Tinggi) (PPPM-PT) yang dilancarkan oleh Perdana Menteri Malaysia Dato' Sri Najib bin Abdul Razak pada April 2015. Menurut Najib "Pihak Universiti perlu meningkatkan produktiviti dan kecekapan terutama dalam memastikan kebolehpasaran graduan mereka" (Bernama 7 April 2015). Menurut Timbalan Perdana Menteri, Tan Sri Muhyidin Yasin, Peningkatan kualiti dalam pendidikan antara lima (5) inisiatif utama yang perlu dicapai dalam tempoh dua (2) tahun pertama pelaksanaan Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2013-2025 dalam transformasi pendidikan Negara. Manakala empat (4) aspek lain adalah peningkatan akses kepada pendidikan berkualiti, ekuiti dalam pendidikan, memupuk perpaduan dalam pendidikan dan mempertingkatkan kecekapan penyampaian pendidikan.

IPTS memainkan peranan utama di dalam sektor pendidikan dan menyumbang pendapatan kepada ekonomi Negara. Ianya diwujudkan bagi menampung keperluan pendidikan tinggi negara dan bagi mengurangkan pengaliran wang ke luar negara. Untuk memastikan perkhidmatan pendidikan tinggi negara sentiasa di tahap yang cemerlang, IPTS berperanan di Malaysia menawarkan perkhidmatan serta produk (program-program) yang memuaskan hati pelanggan.

Dalam usaha untuk mencapai matlamat pendidikan tinggi Negara ini, IPTS harus peka dengan tahap kepuasan kerja di kalangan pekerja dan komitmen terhadap organisasi bagi memastikan perkhidmatan yang diberikan mencapai tahap serta keperluan pelanggan. Hasil daripada kepuasan kerja, pekerja di IPTS dapat menghasilkan komitmen dan mutu perkhidmatan yang lebih tinggi setaraf dengan IPTA serta memuaskan hati pelanggan. Imej universiti atau kolej universiti perlu dijaga supaya pelanggan berpuas hati dengan mutu perkhidmatan yang diberikan, tidak meninggalkan institusi, dan boleh menyampaikan atau mempromosi berita baik terhadap perkhidmatan yang diberikan kepada pihak lain.

Kadar pusing ganti (*turnover*) yang semakin meningkat berkait rapat dengan tahap kepuasan kerja dan komitmen pekerja dalam sesebuah organisasi. Kadar pusing ganti (*turnover*) pekerja di IPTS yang semakin meningkat dan berlaku perpindahan pekerja terutamanya tenaga pengajar daripada IPTS ke IPTA atau IPTS lain disebabkan peluang pekerjaan dan faedah yang lebih baik yang ditawarkan. Kadar pusing ganti (*turnover*) ini perlu di atasi dengan segera oleh pihak IPTS supaya ia tidak mengganggu kualiti pendidikan yang ditawarkan. Menurut Kreitner and Kinicki (2010), pengurus boleh mengurangkan kadar pusing ganti (*turnover*) dengan meningkatkan tahap kepuasan kerja pekerja.

Walaupun jumlah semasa IPTS meningkat, ia menunjukkan jumlah pegawai akademik yang berkhidmat di IPTS menurun daripada 32,992 orang (tahun 2010) kepada 24476 (tahun 2013) (Jabatan Statistik Malaysia, 2015). Oleh itu, boleh dikatakan kadar pusing ganti (*turnover*) pegawai akademik di IPTS Malaysia adalah tinggi. Menurut Lew (2009), tidak ada kajian yang memfokuskan kepada pusing ganting pegawai akademik di IPTS buat sementara waktu.

Di IPTS terdapat berbagai-bagai usaha yang dilakukan oleh pihak pengurusan organisasi bertujuan memaksimumkan tahap kepuasan bekerja di kalangan pekerjanya. Antaranya ialah peluang mengikuti program latihan dan kursus, peluang melanjutkan pelajaran ke peringkat lebih tinggi, peluang kenaikan pangkat, kenaikan gaji serta kemudahan-kemudahan lain yang diberikan seperti kemudahan perubatan dan pinjaman. Namun begitu sarna ada insentif ini memberi kesan terhadap kepuasan bekerja di kalangan pekerja masih menjadi persoalan.

Oleh itu, kajian ini perlu dijalankan untuk mengetahui tahap kepuasan kerja pekerja di IPTS dan hubungannya dengan komitmen terhadap organisasi. Di Malaysia, terdapat lebih 300 IPTS yang berdaftar di bawah Kementerian Pendidikan Tinggi yang mana kesemua IPTS tersebut berstatus kolej, kolej universiti dan universiti. Pengkaji memilih untuk memfokuskan IPTS Islam memandangkan tiada kajian berkaitan kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi dilaksanakan di IPTS Islam selama ini. Untuk memenuhi keperluan pekerja di IPTS Islam juga, satu kajian perlu dibuat untuk mengenalpasti faktor yang menyumbang kepada kepuasan kerja pekerja dan hubungannya dengan komitmen terhadap organisasi.

Secara lebih khusus kajian ini mempunyai objektif berikut:

1. Menenalpasti hubungan antara faktor kepuasan kerja dengan komitmen terhadap organisasi dalam kalangan pekerja di IPTS.
2. Menenalpasti faktor dominan yang mempengaruhi tahap kepuasan kerja dalam kalangan pekerja di IPTS.

Dalam kajian ini, pengkaji cuba menjawab persoalan-persoalan berikut:

1. Adakah wujud hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen terhadap organisasi dalam kalangan pekerja di IPTS?
2. Faktor kepuasan kerja yang manakah yang lebih dominan dalam kalangan pekerja di IPTS?

Kajian ini adalah penting kepada pihak organisasi untuk melihat faktor-faktor yang menyumbang kepada tahap kepuasan kerja pekerja mereka dan hubungannya dengan komitmen terhadap organisasi. Kajian-kajian yang lepas mendapati pekerja yang setia dan tidak meninggalkan organisasi kebiasaan mempunyai tahap kepuasan kerja dan komitmen yang tinggi terhadap sesebuah organisasi. Hasil atau dapatan kajian ini dapat membantu pihak pengurusan organisasi membuat perancangan dan menyusun strategi supaya dapat menghasilkan pekerja yang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

Selain itu, melalui kajian ini juga, pihak organisasi terutamanya IPTS dapat menilai faktor-faktor kepuasan kerja yang dapat menyumbang kepada peningkatan komitmen kerja terhadap organisasi supaya sistem pengurusan organisasi berjalan dengan lancar berlandaskan objektif dan matlamat yang ditetapkan. Dapatan kajian boleh dijadikan garis panduan kepada organisasi terutama majikan IPTS untuk menghasilkan pekerja yang setia dan mempunyai komitmen yang tinggi serta mengelakkan penghijrahan pekerja ke organisasi lain.

KAJIAN LITERATUR

Terdapat banyak teori dan kajian lepas yang telah dijalankan untuk menerangkan dan mengkaji faktor-faktor kepuasan kerja di tempat kerja. Antaranya faktor intrinsik (dalaman), faktor ekstrinsik (luaran), faktor motivasi atau faktor perangsang, faktor kesihatan atau 'hygiene', Teori Keperluan Maslow (1970), Teori Motivasi Dua Faktor Herzberg (1966) dan lain-lain. Faktor kepuasan kerja ini dikaji untuk melihat sejauh manakah ia mempengaruhi tingkahlaku pekerja dalam sesebuah organisasi.

Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai reaksi seseorang individu terhadap pengalaman kerja mereka (Berry, 1997). Menurut Landy & Conte (2004), kepuasan kerja adalah perilaku positif atau keadaan emosi kesan daripada penilaian terhadap pengalaman seseorang. Menurut Ahmadi & Alireza (2007), kepuasan kerja adalah tahap seseorang menyukai kerjanya. Selain itu, reaksi emosi seseorang terhadap pekerjaan tertentu juga boleh dirujuk sebagai kepuasan terhadap kerja (Gruneberg, 1979).

Menurut Groot & Van Den Brink (1999), kepuasan kerja akan semakin berkurangan apabila masa kerja bertambah. Reis & Pena (2001), berpendapat sukar untuk melatih seseorang untuk mencapai tahap sedia ada. Oleh itu, organisasi akan menghadapi masalah untuk mengambil pekerja baharu seandainya fenomena berhenti kerja menjadi satu budaya akibat ketidakpuasan bekerja. Walaubagaimanapun, masih tiada pembuktian melalui kajian mengatakan pekerja yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi akan bekerja dengan lebih keras (Reis & Pena, 2001).

Kajian ini menggunakan kerangka Teori Motivasi Dua Faktor Herzberg (*Herzberg's Two Factor Theory*). Menurut Herzberg (1966), ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Teori ini di panggil Teori Motivasi Dua Faktor oleh Frederick Herzberg atau juga dipanggil *Motivation-Hygiene Theory*. Dalam teori ini Herzberg mengenalpasti perkara atau potensi yang menimbulkan motivasi dan kepuasan bekerja melalui dua faktor yang diperkenalkan oleh beliau iaitu faktor perangsang (*motivator*) dan faktor kesihatan (*hygiene*). Faktor perangsang merupakan motivasi dalaman (*intrinsic motivation*) atau kandungan pekerjaan manakala faktor kesihatan merupakan faktor luaran (*ektrinsic factor*) atau konteks pekerjaan.

Menurut Herzberg (1959), faktor-faktor perangsang (*motivators*) di tempat kerja seperti pencapaian, pengiktirafan, kerja itu sendiri, tanggungjawab, perkembangan atau peningkatan dan pertumbuhan akan memuaskan hati dan memotivasikan pekerja. Namun begitu, sekiranya faktor perangsang tersebut tidak ada di dalam sesebuah organisasi, ia tidaklah menyebabkan pekerja tidak berpuashati atau tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaan mereka.

Berdasarkan analisis oleh Herzberg daripada hasil maklum balas yang telah dibuat, Herzberg membuat kesimpulan bahawa faktor kepuasan kerja adalah berasingan dengan faktor ketidakpuasan kerja. Oleh itu, bagi pengurus organisasi yang berjaya mewujudkan kepuasan kerja bekerja di kalangan pekerjanya boleh membawa kepada keadaan pekerjaan yang harmoni tetapi tidak semestinya pekerja tersebut bermotivasi. Untuk memotivasikan pekerja, Herzberg mencadangkan supaya pengurus organisasi meningkatkan faktor perangsang (*motivator*) atau motivasi intrinsik (dalaman) pekerja yang mana secara langsung meningkat kepuasan kerja pekerja.

Menurut Lindler (1998), Teori Dua Faktor Herzberg telah mengetengahkan dua komponen iaitu *motivator* dan *hygiene*. *Motivator* atau faktor intrinsik (dalaman) adalah pencapaian dan pengiktirafan yang memberi kesan kepada kepuasan kerja manakala *hygiene* atau faktor ekstrinsik (luaran) seperti gaji, keselamatan akan menghasilkan ketidakpuasan kerja. Kehadiran faktor-faktor ini akan menentukan sama ada pekerja mengalami kepuasan

kerja atau ketidakpuasan kerja bukannya perasaan tidak puas hati. Oleh itu, kedua-dua faktor ini harus diaplikasikan serentak.

Kebanyakan kajian menyatakan kepuasan kerja adalah pembolehubah tidak bersandar dan komitmen organisasi adalah pemboleh ubah bersandar (Gaertner, 1999; Jernigan et al., 2002; Lok and Crawford, 2001; Mowday et al., 1982).

Menurut Ilhaamie (2005), faktor perangsang (*motivator*) dan faktor kesihatan (*hygiene*). mempengaruhi tahap kepuasan kerja responden. Ujian regresi pelbagai peringkat pula ke atas tiga (3) faktor demografi iaitu umur, tempoh bekerja dan jarak untuk mengenalpasti sama ada kepuasan kerja bersandar kepada faktor-faktor ini atau tidak. Penemuan kajian hasil analisis yang telah dibuat ialah tahap kepuasan kerja keseluruhan pensyarah di kedua-dua tempat kajian iaitu di Akademi Pengajian Islam (API) dan Fakulti Bahasa dan Linguistik (FBL) adalah tinggi. Status perkahwinan, kelayakan akademik dan umur mempengaruhi tahap kepuasan pensyarah di FBL, manakala di API, gaji asas, umur dan tempat bekerja mempengaruhi kepuasan kerja mereka.

Markova dan Ford (2010), mendapati bahawa motivasi dalaman (intrinsik) mempunyai hubungan yang sederhana antara penerimaan ganjaran bukan wang dengan prestasi dan inovasi. Ujian regresi pelbagai peringkat digunakan untuk menganalisis faktor-faktor pampasan seperti ganjaran wang individu, ganjaran wang kumpulan, ganjaran bukan wang, pengiktirafan profesional, kenaikan pangkat dan cabaran kerja bagi mengenalpasti motivasi dalaman (intrinsic) bersandar kepada ganjaran bukan wang atau tidak. Hasil kajian mendapati bahawa ganjaran bukan wang mempunyai kaitan yang kuat dengan motivasi dalaman pekerja.

Wujudnya hubungan saling pengaruh mempengaruhi antara suasana kerja, peluang kenaikan pangkat, gaji, penyeliaan dan teman sekerja dengan kepuasan bekerja. Keputusan kajian ini juga menunjukkan bahawa setiap aspek iaitu suasana kerja, peluang kenaikan pangkat, gaji, penyeliaan dan teman sekerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Sidek & Mardiana, 1999).

Definisi komitmen yang diberikan oleh John & Taylor (1999) menyatakan bahawa komitmen dijemakan dengan merujuk kepada usaha dan kerja keras yang ditunjukkan oleh seseorang pekerja itu. Bennett & Durkin (2000) pula menyatakan bahawa komitmen organisasi adalah kepuasan kognitif terhadap perhubungan kerja, sekaligus kesetiaan seseorang pekerja itu terhadap organisasi akan menjelmakan komitmen. Culverson (2002) pula mengaitkan komitmen dengan keinginan untuk terus bekerja di sesebuah organisasi itu. Kajian-kajian lain oleh Moon, 2000; Worrall *et al.*, 2000; Ugboro & Obeng, 2001; pula mengaitkan elemen emosi, kesetiaan dan ikatan psikologi dalam menerangkan pengertian komitmen pekerja terhadap organisasi. Kesimpulannya, komitmen bolehlah didefinisikan sebagai kerelaan seseorang pekerja untuk menjadi sebahagian daripada organisasi dan memberikan khidmat lebih lama lagi kepada organisasi tersebut.

Menurut Chua (2010), pensyarah amat berpuashati dengan aspek-aspek kerja yang dinilai terutama mengenai kebebasan yang diberikan untuk memilih kaedah pengajaran dan terdapat peluang untuk menggunakan kebolehan mereka. Chua telah meninjau tahap komitmen dan kepuasan kerja di kalangan pensyarah di Institut Pendidikan Guru Kampus Batu Lintang (IPGKBL). Dapatan kajian menunjukkan bahawa pensyarah institut amat komited kepada IPGKBL.

Dalam kajian Neeru Malhotra & Avinandan Mukherjee (2004) berkaitan 342 pekerja yang bekerja empat pusat panggilan telefon di bank perdagangan di United Kingdom. Kajian menyiasat bagaimana perbezaan jenis-jenis komitmen organisasi dan kepuasan kerja mempengaruhi kualiti perkhidmatan. Kajian mendapati bahawa kepuasan kerja dan komitmen organisasi memberi kesan yang signifikan terhadap kualiti perkhidmatan yang

diberikan. Dalam menentukan tahap kualiti perkhidmatan yang diberikan, komponen komitmen afektif didapati lebih penting berbanding kepuasan kerja pekerja.

Kepuasan kerja dapat meningkatkan produktiviti, mengurangkan kadar pusing ganti dan meningkatkan kreativiti dan komitmen. Oleh itu, kepuasan kerja pekerja perlu dipandang serius oleh setiap organisasi. (Munhurrun *et al.*, 2009). Kepuasan pekerja di institusi pengajian tinggi merupakan isu penting (Ku^usku^u, 2003).

Kajian literatur menunjukkan bahawa kepuasan kerja pekerja dan komitmen pekerja perlu dipandang serius oleh sesebuah organisasi termasuklah institusi pengajian tinggi. Kepuasan kerja ialah reaksi atau hasil tindak balas positif seseorang pekerja terhadap pekerjaannya. Manakala komitmen terhadap organisasi ialah darjah kekuatan, usaha keras dan kesediaan pekerja untuk menyumbang serta keinginan untuk kekal dan setia kepada organisasi.

Hasil daripada kajian literatur yang dibincangkan, pengkaji merumuskan bahawa kepuasan pekerja dan komitmen terhadap organisasi di IPTS menjadi isu penting yang boleh dibincangkan dan mempunyai kaitan dengan fungsi pendidikan tinggi.

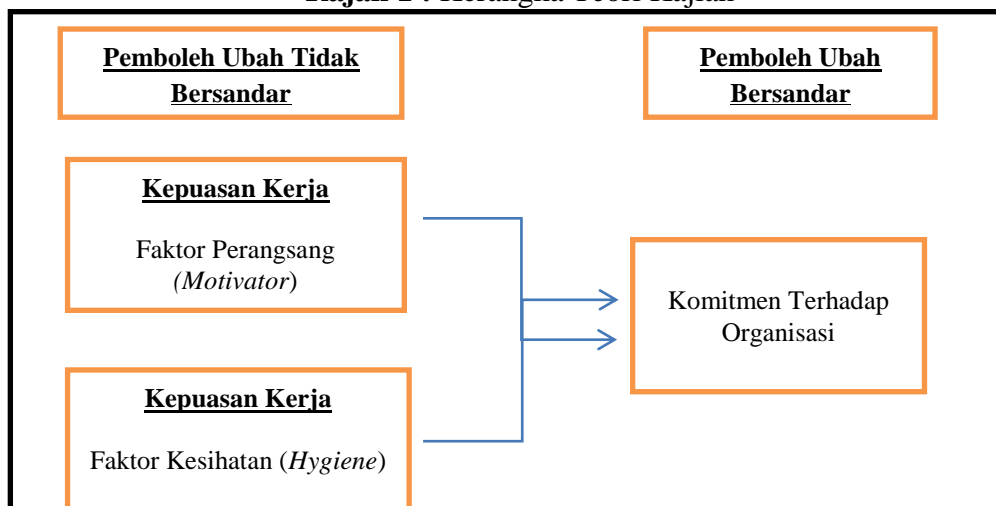
METODOLOGI

Kajian ini menggunakan reka bentuk pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif menggunakan rekabentuk deskriptif (tinjauan). Penyelidikan deskriptif yang bermatlamat untuk menerangkan sesuatu fenomena yang berlaku (Murdock.K, 2002). Reka bentuk deskriptif ini akan memberi gambaran bagi pemboleh ubah yang ingin dicerap menggunakan petunjuk statistik bagi melihat taburan dan bentuk pola serta kecenderungan data. Kajian kuantitatif memfokuskan kepada tinjauan dan keesahan data yang dikumpul berdasarkan instrument kajian dan ia boleh ditukar dalam bentuk data statistik (Creswell, 2013).

Berdasarkan objektif kajian, tujuan kajian ini adalah untuk mengenalpasti hubungan antara pemboleh ubah tidak bersandar (faktor kepuasan kerja) dengan pemboleh ubah bersandar (komitmen terhadap organisasi). Pemboleh ubah tidak bersandar dalam kajian ini dibahagikan kepada dua (2) iaitu kepuasan kerja berdasarkan faktor perangsang (*motivator*) dan kepuasan kerja berdasarkan faktor kesihatan (*hygiene*). Oleh itu, kajian ini secara ringkasnya mengenalpasti hubungan antara pemboleh- pemboleh ubah.

Kerangka teori kajian ini dibangunkan berdasarkan teori dan kajian-kajian yang lepas. Teori Dua Faktor Herzberg menjadi asas dalam membentuk kerangka teori kepuasan kerja iaitu Faktor Perangsang (*motivator*) dan Faktor Kesihatan (*hygiene*). Tahap kepuasan kerja pekerja diukur menggunakan dua pemboleh ubah iaitu faktor perangsang (*motivator*) dan faktor kesihatan (*hygiene*). Kerangka teori kajian sila rujuk Rajah 1.

Rajah 1 : Kerangka Teori Kajian



Berdasarkan kerangka teori yang dicadangkan, berikut adalah hipotesis yang diuji dalam kajian ini:

1. Hipotesis 1 (H_1): Terdapat hubungan yang signifikan antara tahap kepuasan kerja bagi faktor perangsang (motivator) dengan komitmen terhadap organisasi di kalangan pekerja di IPTS.
2. Hipotesis 2 (H_2): Terdapat hubungan yang signifikan antara tahap kepuasan kerja bagi faktor kesihatan (hygiene) dengan komitmen terhadap organisasi di kalangan pekerja di IPTS.

Responden kajian terdiri daripada pegawai (kakitangan) akademik dan pentadbiran, Kolej Universiti Islam Antarabangsa Selangor (KUIS), Kajang iaitu salah sebuah IPTS Islam di Malaysia. , Selangor yang bertugas sehingga September 2015. Jumlah pegawai KUIS adalah seramai 600. Sampel kajian sebanyak 235 orang ditentukan menggunakan formula Krejcie & Morgan (Isaac & Micheal, 1984). Pemilihan sampel pula dibuat secara persampelan rawak mudah untuk memastikan semua ahli dalam populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih.

Bagi mengukur tahap kepuasan kerja di kalangan pegawai KUIS, soal selidik di dalam kajian ini merujuk kepada 'The Work Values Questionnaire' (WVQ): (Furham *et.al* 2005) yang mana ia mengandungi 37 soalan dan soalnya adalah berkaitan dengan faktor intrinsik (faktor perangsang) dan faktor ekstrinsik (faktor kesihatan). Untuk tujuan kajian ini pengkaji telah membuat sedikit perubahan dengan mengurangkan soalan soal selidik bagi menyesuaikan dengan kerangka teori kajian. Manakala alat pengukur bagi komitmen terhadap organisasi yang digunakan dalam penyelidikan ini merupakan adaptasi daripada *Organizational Commitment Questionnaires* (OQC) oleh Mowday, Porter dan Steers (1982). Soalan-soalan berkaitan komitmen afektif dan komitmen kesinambungan ditambah dan digabung dari soal selidik komitmen organisasi Meyer and Allen's (1997). Untuk tujuan kajian ini pengkaji telah membuat sedikit perubahan dengan mengurangkan soalan soal selidik bagi menyesuaikan dengan kerangka teori kajian.

Borang soal selidik mengandungi dua (2) bahagian iaitu bahagian A dan B. Jumlah soalan di dalam soal selidik mengandungi 51 soalan. Bahagian A dibahagikan kepada tiga (3) bahagian iaitu Kepuasan Kerja-Faktor Perangsang (*Motivator*) (12 soalan), Kepuasan Kerja-Faktor Kesihatan (*Hygiene*) (13 soalan) dan Komitmen Organisasi (18 soalan). Bahagian B pula, soalan demografik iaitu 8 soalan iaitu melibatkan soalan berkaitan latar belakang responden.

Kajian rintis melibatkan 30 orang pekerja IPTS telah dijalankan bagi menentukan konsistensi dalam instrumen. Seramai 102 responden yang terdiri pegawai pentadbiran dan pegawai akademik di IPTS telah terlibat dalam kajian ini.

Kajian dilakukan berpandukan dua kaedah utama iaitu rujukan data sekunder dan pengumpulan data primer. Data-data primer diperolehi daripada buku, jurnal dan tesis yang diperolehi dari perpustakaan dan maklumat-maklumat daripada internet. Data-data sekunder pula diperolehi melalui instrumen kajian iaitu melalui soal selidik. Data-data yang diperolehi itu dikumpulkan untuk dianalisis.

Data-data yang telah dikumpulkan, dimasukkan di dalam perisian SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) version 20 iaitu salah satu alat untuk menganalisis data secara statistik bagi mengetahui tahap keyakinan responden berdasarkan kajian yang dibuat. Data yang telah dimasukkan akan dibuat proses 'cleaning' bagi memastikan tidak ada data yang 'missing'. Pemprosesan atau pengolahan data kuantitatif dalam kajian ini melibatkan proses semakan dan pengeditan (editing), pengkodan (coding) dan tribulasi. Analisis data akan dibuat setelah pemprosesan data dilengkapkan. Data-data yang telah dikumpul akan dianalisis menggunakan bantuan perisian komputer *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) version 20.

Analisis deskriptif ini melibatkan demografi responden yang menggambarkan taburan responden mengikut jantina, umur, status perkahwinan, bahagian/fakulti/pusat, tempoh perkhidmatan, status jawatan, kategori atau kumpulan jawatan dan tahap pendidikan. Kajian ini menggunakan ujian kebolehpercayaan *cronbach alpha* iaitu ia digunakan untuk instrumen berskala pelbagai seperti *Likert Scale*. Instrumen atau alat pengukur di dalam kajian ini adalah menggunakan soal selidik yang menggunakan *Likert Scale*. Dalam kajian ini, terdapat dua (2) pemboleh ubah tidak bersandar dan satu (1) pemboleh ubah bersandar. Soalan-soalan untuk semua pemboleh-pemboleh ubah menggunakan skala *likert*. Oleh itu, korelasi *pearson* kofisien (*pearson correlation coefficient*) dan analisis regresi pelbagai (*multiple regression*) adalah digunakan untuk menguji semua hipotesis.

HASIL KAJIAN DAN PERBINCANGAN

Koefisien korelasi adalah suatu ukuran hubungan antara dua pemboleh ubah yang mempunyai nilai antara -1 dan 1. Tanda positif dan negatif bergantung pada pemboleh ubah itu mempunyai hubungan secara positif atau negatif. Hair et al. (2007) mencadangkan panduan (*rule of thumb*) koefisien korelasi *pearson* seperti jadual di bawah:

Jadual 1 : Panduan (*rule of thumb*) Koefisien Korelasi Pearson

Interval Koefisien	Kekuatan Hubungan
±0.91 to ± 1.00	Sangat Kuat
±0.71 to ± 0.90	Kuat
±0.41 to ± 0.70	Sederhana
±0.21 to ± 0.40	Sedikit tetapi ada hubungan
±0.01 to ± 0.20	Sedikit, hampir tiada hubungan

Sumber: Hair, Jr., Money, A. H., Samouel, P., and Page, M. (2007). *Research Methods for Business*. West Sussex: John Wiley Sons, Inc.

Jadual 2: Ringkasan Analisis Korelasi Pearson

		Correlations		
		MOTIVAT OR	HYGIEN	KOMITMEN
MOTIVATO R	Pearson Correlation	1	.600**	.651**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	102	102	102
HYGIEN	Pearson Correlation	.600**	1	.530**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	102	102	102
KOMITME N	Pearson Correlation	.651**	.530**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	102	102	102

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

Sumber: Data yang dianalisis dari SPSS version 20

Jadual 2 menunjukkan korelasi di antara pemboleh-pemboleh ubah. Kebolehpercayaan setiap pemboleh ubah sekiranya korelasi di antara pemboleh ubah adalah signifikan pada taraf 0.05. Berdasarkan Jadual 2, ia menunjukkan semua pemboleh ubah iaitu kepuasan kerja berdasarkan faktor perangsang (*motivator*), kepuasan kerja berdasarkan faktor kesihatan (*hygiene*) dan komitmen terhadap organisasi adalah signifikan iaitu pada nilai-*p* (*p-value*) 0.000 iaitu kurang daripada 0.05.

Jadual 2 juga menunjukkan kepuasan kerja berdasarkan faktor perangsang (*motivator*) (0.651) dan kepuasan kerja berdasarkan faktor kesihatan (*hygiene*) (0.530) secara signifikan mempunyai korelasi (hubungan) yang positif dengan komitmen terhadap organisasi. Kedua-dua pemboleh ubah tidak bersandar mempunyai hubungan pada tahap sederhana (antara ± 0.41 to ± 0.70) dengan pemboleh ubah bersandar. Oleh itu, berdasarkan analisis korelasi pearson yang dijalankan, dapat dirumuskan Hipotesis 1 (H_1) dan Hipotesis 2 (H_2) adalah diterima.

Selain itu, dapat diterangkan di sini juga bahawa korelasi antara pemboleh ubah tidak bersandar iaitu kepuasan kerja berdasarkan faktor perangsang (*motivator*) dan kepuasan kerja berdasarkan faktor kesihatan (*hygiene*) secara signifikannya adalah di tahap sederhana (0.600) dan mempunyai hubungan yang positif.

Jadual 3 di bawah menunjukkan keputusan regresi antara pemboleh ubah bersandar iaitu komitmen terhadap organisasi dengan pemboleh ubah tidak bersandar iaitu kepuasan kerja berdasarkan faktor perangsang (*motivator*) dan kepuasan kerja berdasarkan faktor kesihatan (*hygiene*).

Jadual 3 : Ringkasan Regresi Linear

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.674 ^a	.454	.443	7.80086

a. Predictors: (Constant), HYGIENE, MOTIVATOR

Berdasarkan Jadual 3, angka R 0.674^a menunjukkan hubungan atau pengaruh antara kedua-dua pemboleh ubah tidak bersandar kepuasan kerja berdasarkan faktor perangsang (*motivator*) dan kepuasan kerja berdasarkan faktor kesihatan (*hygiene*). Kepuasan kerja berdasarkan faktor perangsang (*motivator*) dan faktor kesihatan (*hygiene*) adalah kuat, ini kerana melebihi (>0.05). Taraf signifikan 0.05 menunjukkan adalah besar kemungkinan kesilapan daripada analisis variasi garis regresi tersebut adalah $<$ atau sama dengan 5% atau tingkat kebenaran yang dapat diterima dari analisis variasi garis regresi sebenar $>$ atau sama dengan 95%.

R-Square (R_2) menunjukkan variasi nilai peboleh ubah bersandar yang diterangkan oleh pemboleh ubah atau variasi dalam nilai-nilai pemboleh ubah tidak bersandar. Makin tinggi nilai *R-square* (hampir 1), semakin baik model tersebut kerana semakin banyak variasi pemboleh ubah bersandar dapat di terangkan oleh variasi pemboleh ubah tidak bersandar. Nilai *R-Square* ini diandaikan terletak di antara 0 hingga 1, iaitu $0 < R_2 < 1$. Hasil daripada analisis dalam kajian ini, nilai $R_2 = 0.454$ iaitu di bawah 1 dan ia adalah pada tahap sederhana kuat. Nilai $R_2 = 0.454$ atau 45.4% variasi bagi pemboleh ubah bersandar (komitmen terhadap organisasi) dapat dijelaskan oleh kedua-dua pemboleh ubah tidak bersandar (kepuasan kerja berdasarkan faktor perangsang (*motivator*) dan kepuasan kerja berdasarkan faktor kesihatan (*hygiene*)). Bakinya ($100 - 45.4 = 54.6$) dijelaskan oleh sebab-sebab lain.

Jadual 4 : Analisis Regresi Pelbagai (ANOVA)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5012.877	2	2506.439	41.188	.000 ^b
	Residual	6024.495	99	60.853		
	Total	11037.373	101			

a. Dependent Variable: KOMITMEN

b. Predictors: (Constant), HYGIENE, MOTIVATOR

Jadual 4 di atas menunjukkan ujian- F (*F-test*) yang digunakan untuk menyiasat sama ada dua variasi populasi adalah sama. Nilai F adalah 41.188 dengan nilai-p (*p value*) adalah 0.000. Disebabkan nilai-p ANOVA kurang daripada 0.05, ia menunjukkan dua (2) pemboleh ubah tidak bersandar (kepuasan kerja berdasarkan faktor perangsang (*motivator*) dan kepuasan kerja berdasarkan faktor kesihatan (*hygiene*)) mempunyai hubungan yang signifikan dengan pemboleh ubah bersandar (komitmen terhadap organisasi). Oleh itu, model ini adalah sesuai untuk mengenalpasti hubungan (*relationship*) antara pemboleh ubah.

Jadual 5: Analisis Regresi Pelbagai (Koefisian)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	13.044	6.199		2.104	.038
	MOTIVATOR	.818	.146	.520	5.598	.000
	HYGIENE	.362	.154	.219	2.356	.020

a. Dependent Variable: KOMITMEN

Ujian koefisien regresi sederhana (uji t) digunakan untuk mengetahui pemboleh ubah tidak bersandar berpengaruh secara signifikan terhadap pemboleh ubah tidak bersandar. Signifikan bererti pengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan). Ujian t merupakan ujian keertian (signifikan) hubungan antara pemboleh ubah bersandar dengan setiap pemboleh ubah tidak bersandar yang terdapat dalam persamaan. Jika pemboleh ubah bersandar dan pemboleh ubah tidak bersandar tidak ada hubungan, keputusan akan terima hipotesis *null* dan jika ada hubungan, keputusan akan terima hipotesis alternatif (H_a), iaitu mempunyai keertian (signifikan) di dalam statistik.

Berdasarkan Jadual 5, nilai koefisien bagi kepuasan kerja berdasarkan faktor perangsang (*motivator*) ialah Beta ($B=0.520$) atau (52% variasi), menunjukkan sumbangan yang signifikan (nilai signifikan= $0.000 < 0,05$). Ini bermakna model yang dicadangkan sesuai dengan data. Oleh itu hipotesis *null* (H_0) adalah ditolak dan hipotesis 1 (H_1) diterima atau dengan erti kata lain pemboleh ubah ini mempunyai hubungan yang signifikan berdasarkan bukti statistik. Nilai koefisien bagi kepuasan kerja berdasarkan faktor kesihatan (*hygiene*) pula adalah Beta ($B=0.219$) atau (21% variasi), ini menunjukkan sumbangan yang signifikan (nilai signifikan= $0.020 < 0,05$) berdasarkan bukti statistik. Oleh itu, hipotesis *null* (H_0) adalah ditolak dan hipotesis 2 (H_2) diterima atau dengan erti kata lain pemboleh ubah kepuasan kerja berdasarkan faktor kesihatan (*hygiene*) mempunyai hubungan yang signifikan berdasarkan bukti statistik.

Berdasarkan nilai t (2.104), (5.598) dan (2.356), di mana semua pemboleh ubah tidak bersandar memberi koefisien yang selaras dengan jangkaan awal. Ini bermaksud, kesemua pemboleh ubah tidak bersandar iaitu kepuasan kerja berdasarkan faktor perangsang (*motivator*) dan faktor kesihatan (*hygiene*) dapat menerangkan pemboleh ubah bersandar iaitu komitmen dengan nilai signifikan yang memuaskan.

Daripada persamaan di atas, nilai koefisien di antara kepuasan kerja berdasarkan faktor perangsang (*motivator*) dan komitmen organisasi adalah selaras dengan jangkaan awal. Koefisien ini dapat menerangkan bahawa kepuasan kerja berdasarkan faktor perangsang (*motivator*) mempengaruhi komitmen terhadap organisasi di kalangan pegawai di KUIS. Manakala, nilai koefisien di antara kepuasan kerja berdasarkan faktor kesihatan (*hygiene*) dan komitmen terhadap organisasi juga adalah selaras dengan jangkaan awal. Ia menerangkan bahawa kepuasan kerja berdasarkan faktor kesihatan (*hygiene*) mempengaruhi komitmen terhadap organisasi di kalangan pegawai di KUIS. Oleh itu, hasil analisis yang dibuat, hipotesis *null* (H_0) adalah ditolak bagi pemboleh ubah kepuasan kerja berdasarkan faktor perangsang (*motivator*) dan pemboleh ubah kepuasan kerja berdasarkan faktor kesihatan (*hygiene*).

Secara keseluruhannya, dapatan utama kajian dapat diterangkan dalam jadual 6 di bawah:

Jadual 6: Ringkasan Keputusan Ujian Hipotesis

Hipotesis	Diterima/ Ditolak
<i>Hipotesis 1 (H_1): Terdapat hubungan yang signifikan antara tahap kepuasan kerja bagi faktor perangsang (motivator) dengan komitmen terhadap organisasi di kalangan pekerja di IPTS.</i>	Diterima
<i>Hipotesis 2 (H_2): Terdapat hubungan yang signifikan antara tahap kepuasan kerja bagi faktor kesihatan (hygiene) dengan komitmen terhadap organisasi di kalangan pekerja di IPTS.</i>	Diterima

Hasil kajian didapati bahawa hipotesis 1 (H_1) diterima iaitu terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja berdasarkan faktor perangsang (*motivator*) dengan komitmen terhadap organisasi. Wujud hubungan yang saling mempengaruhi antara kepuasan kerja berdasarkan faktor perangsang (*motivator*) dengan komitmen terhadap organisasi di kalangan pekerja di IPTS. Keputusan ini menunjukkan bahawa pegawai di KUIS yang merupakan responden kajian telah mendapat kepuasan kerja berdasarkan kepada faktor-faktor perangsang (*motivators*) ($B=0.520$) seperti pencapaian pekerja, pengiktirafan yang diberikan oleh majikan, faktor pekerjaan itu sendiri, tanggungjawab yang diberikan kepada pekerja dan perkembangan atau peningkatan di dalam kerja.

Selain itu, hasil kajian juga mendapati hipotesis 2 (H_2) juga diterima iaitu terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja berdasarkan faktor kesihatan (*hygiene*) dengan komitmen terhadap organisasi. Antara faktor-faktor kesihatan (*hygiene*) juga menyumbang komitmen terhadap organisasi di kalangan pekerja di IPTS iaitu penyeliaan, polisi syarikat, hubungan pekerja dengan penyelia, keadaan persekitaran kerja, gaji, hubungan dengan rakan sekerja, kehidupan personal pekerja, hubungan dengan pekerja bawahan, dan keselamatan di dalam pekerjaan. Oleh itu, berkemungkinan terdapat faktor-faktor lain yang menyumbang kepada kepuasan kerja pekerja di IPTS.

Berdasarkan dengan tujuan kajian juga, faktor mana yang lebih dominan dalam mempengaruhi komitmen terhadap organisasi, kepuasan kerja berdasarkan faktor perangsang (*motivator*) merupakan faktor yang lebih kuat atau dominan di kalangan pegawai di KUIS. Ini adalah berdasarkan keputusan kajian yang mendapati bahawa kepuasan kerja berdasarkan faktor perangsang (*motivator*) dengan nilai $B = 0.520$ berbanding pemboleh ubah kepuasan kerja berdasarkan faktor kesihatan (*hygiene*) dengan nilai $B=0.219$.

Dapatan kajian ini selaras dengan dapatan daripada kajian yang lepas, Gaertner (1999) dalam kajiannya mendapati bahawa kepuasan kerja (gaji, peluang kenaikan pangkat, layanan yang adil, sokongan penyelia dan lain-lain) memberi kesan komitmen terhadap organisasi. Dapatan kajian oleh Feinstein & Vondrasek (2001) pula membuktikan kepuasan kerja memberi kesan ke atas komitmen terhadap organisasi.

Menurut Gboyega & S.O Popoola (2009), mendapati bahawa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen kerjaya pustakawan di universiti-universiti awam di negara membangun iaitu di Nigeria. James B., Ramana, Brian R., & John Andy W. (2007) pula menyatakan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang kuat dengan komitmen terhadap organisasi.

Selain itu dapatan kajian oleh Tella et.al (2007), korelasi wujud antara kepuasan kerja dan komitmen kerja di kalangan pekerja di perputakaan akademik dan penyelidikan di Negeri Oyo, Nigeria. Penemuan ini konsisten dengan Mathie & Zajac (1990) yang mencadangkan kepuasan kerja dapat meningkatkan komitmen terhadap kerjaya dengan meningkatkan pampasan (*compensation*), polisi, suasana kerja, kenaikan skala gaji, persekitaran kerja yang lebih baik di Universiti Nevada, Amerika Syarikat. Dapatan kajian Popoola & Oyewuni (2006) pula menunjukkan kurangnya komitmen kerja disebabkan kurang kepuasan terhadap kerja.

Dapatan kajian juga selaras dengan Ellemers, gilder & Heuver (1998) yang menyatakan terdapat hubungan yang signifikan yang positif di antara komitmen kerja dan kepuasan kerja di kalangan pekerja awam di Deuche. Jeremias (2005) pula membuktikan melalui kajian mereka bahawa kepuasan kerja dan komitmen organisasi mempunyai hubungan yang signifikan dan lebih lama seseorang setia dengan kerjaya mereka, mereka akan dapat lebih kepuasan dalam kerjaya mereka.

Berasaskan dapatan kajian, kepuasan kerja berdasarkan faktor kesihatan (*hygiene*) mempunyai hubungan yang kurang (kurang dominan) berbanding kepuasan kerja

berdasarkan faktor perangsang (*motivator*) dengan komitmen terhadap organisasi di IPTS. Oleh itu, pihak IPTS disarankan melaksanakan perkara-perkara berikut bagi mengurangkan ketidakpuasan pekerja yang memberi kesan langsung kepada komitmen organisasi:

- a) Melaksanakan program-program yang dapat mengeratkan hubungan sesama rakan sekerja agar mereka saling memahami dan bantu-membantu dalam mencapai matlamat organisasi.
- b) Meningkatkan kemahiran penyeliaan di kalangan pengurusan dan penyelia dengan melihat keperluan pekerja bawahan. Kepekaan pihak pengurusan terhadap keadaan pekerja akan membawa rasa hormat dan saling memahami yang akhirnya akan membuahkan rasa tanggungjawab sesama sendiri.
- c) Memberi ganjaran yang setimpal melalui skim ganjaran, faedah dan insentif perkhidmatan yang menarik dan kompetitif.
- d) Membangun dan menyediakan sistem kenaikan pangkat yang lebih menarik berasaskan prestasi dan pencapaian pekerja. Organisasi perlu menyediakan mekanisma terbaik agar pekerja yang berpengalaman, berprestasi tinggi dan mempunyai potensi yang cemerlang diberi peluang kenaikan pangkat sewajarnya.
- e) Memberi tumpuan terhadap isu komunikasi di tempat kerja, pengiktirafan kepada pekerja serta membantu perkembangan kerjaya pekerja di dalam organisasi kerana ia secara langsung akan memotivasikan pekerja dan seterusnya meningkatkan tahap kepuasan pekerja.

Faktor suasana bekerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan bekerja para pekerja dalam sesebuah organisasi. Keadaan persekitaran kerja seperti penggunaan teknologi yang terkini, keadaan dan kemudahan pejabat yang selesa dapat memotivasikan pekerja untuk meningkatkan mutu kerja mereka dan seterusnya meningkatkan produktiviti IPTS. Dalam usaha mempertingkatkan suasana kerja (faktor-faktor perangsang) yang lebih baik, dicadangkan agar tumpuan diberikan kepada aspek-aspek yang boleh mempertingkatkan suasana tempat kerja yang lebih selesa dan lebih baik. Selain daripada aspek kemudahan fizikal, aspek kerjasama, saling memahami antara sesama pekerja dan memahami bebanan kerja masing-masing akan mengeratkan hubungan antara pihak pengurusan organisasi dengan para pekerja IPTS.

Pihak pengurusan IPTS adalah dicadangkan menggunakan pelbagai kaedah dalam meningkatkan tahap kepuasan kerja pekerja dan komitmen organisasi termasuk mengkomunikasi pelaksanaan dasar dan polisi syarikat, menyediakan ganjaran bukan wang seperti pujian, pengiktirafan, penghargaan dan faedah-faedah perkhidmatan yang lain bagi mengurangkan kadar lantik henti atau penghijrahan kepakaran ke organisasi lain. Kesemua tindakan tersebut dan alternatif yang telah diambil oleh pihak majikan IPTS akan memberi kesan secara langsung kepada mutu perkhidmatan yang diberikan hasil daripada keadaan yang harmoni dan rasa kepuasan bekerja pekerja.

Seterusnya, komitmen terhadap organisasi pula boleh dibahagikan kepada tiga (3) faktor utama iaitu pertama keyakinan yang kuat ke atas matlamat dan nilai organisasi; kedua, kesediaan dan kesudian untuk menyumbang usaha kepada organisasi dan ketiga, keinginan yang kuat untuk mengekalkan keahlian dalam organisasi. Berdasarkan dapatan kajian, pekerja berpuashati dengan kerja mereka secara langsung mempunyai komitmen terhadap organisasi. Pekerja yang mempunyai komitmen yang tinggi akan sentiasa menerima matlamat dan nilai-nilai yang di bawa oleh organisasi, akan sentiasa berusaha untuk menyumbang idea, tenaga, kemahiran, pengetahuan serta kepakaran mereka untuk organisasi dan mempunyai rasa cinta dan kesetiaan terhadap organisasi.

Kajian ini lebih memfokuskan kepada sektor perkhidmatan di IPTS. Oleh itu, kajian ini mungkin tidak dapat mengupas dengan lebih terperinci faktor-faktor kepuasan kerja di

sektor-sektor lain seperti perindustrian, perkilangan dan lain-lain yang mempunyai sasaran kumpulan yang berbeza atau 'business nature' yang berbeza.

Kajian ini dilaksanakan secara tinjauan di KUIS iaitu sebuah IPTS Islam di Malaysia. Populasi dan persampelan yang digunakan mungkin tidak mewakili populasi yang lebih besar yang mewakili IPTS di Malaysia keseluruhannya.

KESIMPULAN

Secara keseluruhannya, dapatlah dirumuskan bahawa, bagi meningkatkan tahap kepuasan kerja dan komitmen terhadap pekerja di IPTS terutama di dalam kajian di KUIS, adalah dicadangkan supaya pihak majikan IPTS meningkatkan faktor-faktor kesihatan (*hygiene*) seperti menjaga hubungan pekerja, penyeliaan, meningkatkan pemberian ganjaran dan faedah pekerja seperti kenaikan gaji, bonus dan insentif dan serta meningkat komunikasi dalam menjaga hubungan dengan rakan sekerja. Menurut *Herzberg* (1959), apabila meningkatnya faktor kesihatan (*hygiene*) ia memberi kesan kepada penurunan tahap rasa ketidakpuasan pekerja terhadap majikan atau pekerjaannya sendiri. Oleh itu, adalah penting kepada pihak pengurusan IPTS untuk meningkatkan tahap kepuasan pekerja mereka yang mana ia mempunyai hubungan atau pengaruh secara langsung kepada komitmen pekerja terhadap organisasi. Pekerja yang berpuashati dengan pekerjaan dan persekitaran kerja mereka akan sentiasa menyokong halatuju dan matlamat organisasi dan sentiasa menjadi pekerja yang setia kepada organisasi tempat mereka bekerja.

Akhir kata pengkaji suka untuk memetik pandangan kata-kata Smerk & Peterson (2007), "*Testing a Theory is not always an appropriate means to determine the value*" yang mana dalam erti kata lain teori boleh dijadikan kajian pada sesuatu masa dengan menggabungkan pandangan berkaitan bagaimana untuk menguruskan manusia. Teori juga sebagai landasan untuk mengkaji dan mengeluarkan idea-idea baharu dan membuktikan teori tersebut betul-betul mempunyai nilai.

RUJUKAN

- Adrian Furnham, Andreas Eracleous, Thomas Chamorro-Premuzic. (2009). *Personality, Motivation and Job satisfaction; Herzberg Meets the Big Five*. Journal of Managerial Psychology, Vol.24, No.8: 765-779. Emerald Publishing.
- Ali Turkyilmaz, Gulsen Akman, Coskun Ozkan & Zbigniew Pastuszak. (2011). *Emperical Study of Public Sector Employee Loyalty and Satisfaction*. Journal of Industrial management and Data System, Vol.111, No.5, 675-696. Emerald Publishing.
- Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1990). *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment To The Organization*. Journal of Occupational Psychology, Vol. 63, pp. 1-18. Emerald Group Publishing Limited.
- Azhar Harun & Nawawi Abdullah. (2004). *Metodologi Penyelidikan*, Ekonomi dan Sains Sosial. Kuala Lumpur: Thomson.
- Bergmann, T.J., Lester, S.W., De Meuse, K.P. & Grahn, J.L. (2000). *Integrating the Three Domains Of Employee Commitment: An Exploratory Study*. Journal of Applied Business Research, Vol. 16 No. 4, pp. 15-26. Emerald Group Publishing Limited.
- Buchana, B.H. (1994). *Building Organisation Commitment: The Socialization of Managers In Work, Organisations*. Administrative Science Quarterly, Vol. 19, pp. 17-22.

- Cristina. (tahun tidak disebut). *Hezberg Two Factor Theory of Job Satisfaction: An Integrative Literature Review*. Department of Organizational Leadership, Policy and Developmen, College of education and Human Developmen, Universiti of Minnesota.
- Ebru Gunlu, Mehmet Aksarayli & Nilüfer Perçin. (2010). *Job Satisfaction and Organizational Commitment Of Hotel Managers In Turkey*. International Journal of Contemporary Hospitality Management, Vol. 22 Iss 5 pp. 693-717.
- Gergana Markova & Cameron Ford. (2011). *Is money The Panacea? Reward of Knowledge Worker*. International Journal of Productivity and Performance, Vol.60, No.81: 813-823. Emerald Group Publishing Limited.
- H.K. Ch'ng, W.K. Chong & Nakesvari. (2010). *The Satisfaction Level of Penang Private Colleges Lecturers*. International Journal of Trade, Economics and Finance 1, 168-172.
- Hom, P.W. & Kinicki, A.J. (2001). *Toward A Greater Understanding Of How Dissatisfaction Drives Employee Turnover*. Academy of Management Journal, Vol. 44 No. 5, pp. 975-87.
- Ilhamie.(2005). *Kepuasan Kerja: Kajian Di Kalangan Pensyarah di Akademi Pengajian Islam dan Fakulti Bahasa dan Linguistik, Universiti Malaya*. Universiti Malaya.
- Jacod K.Eskilsen, Kai Kristensen & Anders H.Westlound.(2003). *Work Motivation and Job Satisfaction in the Nordic Countries*. Employee Relations Journal, Vol.26, No.2: 122-136. Emerald Group Publishing Limited.
- James Boles, Ramana Madupalli, Brian Rutherford & John Andy Wood. (2007). *The Relationship Of Facets Of Salesperson Job Satisfaction With Affective Organizational Commitment*. Journal of Business & Industrial Marketing, Vol. 22 Iss 5 pp. 311 – 321.
- Jonathan H. Westover Andrew R. Westover L. Alan Westover.(2010). *Enhancing Long-Term Worker Productivity and Performance*. International Journal of Productivity and Performance Management, Vol. 59 Iss 4 pp. 372 – 387. Emerald Group Publishing Limited.
- Karim Ssesanga & Roger M. Garrett. (2005). *Job Satisfaction of University Academics: Perspectives from Uganda*. Higher Education 50, 33-56. Emerald Group Publishing Limited.
- Karin Falkenburg Birgit Schyns. (2007). *Work Satisfaction, Organizational Commitment and Withdrawal Behaviours*. Management Research News, Vol. 30 Iss 10 pp. 708 – 723.
- Koys, D.J. (2001). *The Efforts of Employee Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, and Turnover on Organizational Effectiveness, A Unit-Level, Longitudinal Study*. Personnel Psychology, Vol. 54 No. 1, pp. 101-14.
- Laschinger, H. (2001). *The Impact of Workplace Commitment, Organizational Trust on Staff Nurses' Work Satisfaction and Organizational Commitment*. Health Care Management Review, Vol. 26 No. 3, pp. 7-24. Emerald Group Publishing Limited.
- Lee Huey Yiing & Kamarul Zaman. (2009).*The Moderating Effects Of Organizational Culture On The Relationships Between Leadership Behaviour And Organizational Commitment And Between Organizational Commitment And Job Satisfaction And Performance*. Leadership & Organization Development Journal, Vol. 30 Iss 1 pp. 53-86.
- Lok, P. & Crawford, J. (1999). *The Relationship between Commitment and Organizational Culture, Subcultures, Leadership Styles, Job Satisfaction In Organizational Change And Development*. Leadership and Organizational Development Journal, Vol. 20 No. 7, pp. 365-73.
- Mark A. Tietjen & Robert M. Myers, (1998). *Motivation and job satisfaction*. Management Decision, Vol. 36 Iss 4 pp. 226-.

- Michael W. Graham & Philip E. Messner. (1998). *Principals and Job Satisfaction*. International Journal of Educational Management, Vol. 12 Iss 5 pp. 196-202.
- Mohamad Najib & Tay Siok Beng. (2011). *Kaitan Antara Kepimpinan Kerja Berpasukan Pengetua Dengan Kepuasan Kerja Ketua Panitia di Daerah Kluang*. Journal of Educational Management, Vol.1, March 2011, 87-102.
- Mohd Sahandri Ghani & Saifuddin Kumar. (tahun tidak disebut). *Model Prestasi Kerja Dalam Kalangan Penjawat Awam Teknologi Pendidikan: Satu Penerokaan Analitik*. Jabatan Pengajian Politeknik, Kementerian Pengajian Tinggi Malaysia.
- Nahid Naderi Anari. (2012). *Teachers: Emotional Intelligence, Job Satisfaction, and Organizational Commitment*. Journal of Workplace Learning, Vol. 24 Iss 4 pp. 256-269
- Noni Lela Hayati. (2002). *Tesis Sarjana- Tahap Kepuasan Bekerja dan Motivasi Kerja di Kalangan Pekerja Industri Pelancongan*. Fakulti Teknologi Kejuruteraan, Kolej Universiti Teknologi Tun Hussein Onn.
- Nurliyana Liyana & Mansor, (2010). *Tekanan Kerja, Motivasi dan kepuasan Kerja Tentera Laut Armada Tentera Laut Malaysia*. Jurnal Kemanusiaan, Bil.15,(Jun 2010),Universiti Putra Malaysia.
- Peter Lok & John Crawford. (2001). *Antecedents of Organizational Commitment and the Mediating Role Of Job Satisfaction*. Journal of Managerial Psychology, Vol. 16 Iss 8 pp. 594-613.
- Russ, F.A. & McNeilly, K.M. (1995). *Links among satisfaction, commitment, and turnover intentions: the moderating effect of experience, gender, and performance*. Journal of Business Research, Vol. 34 No. 1, pp. 57-65.
- Sidek & Mardiana.(1999). *Kepuasan Bekerja Di Kalangan Pegawai Tadbir Universiti Putra Malaysia, Serdang, Selangor*. Pertanika Jurnal Sosial Sains dan Kemanusiaan, Vol.7, No.1. UPM Press.
- Somers, M. (1995). *Organizational Commitment, Turnover and Absenteeism: An Examination of Direct And Indirect Effects*. Journal of Organizational Behaviour, Vol. 16, pp. 49-58. Emerald Group Publishing Limited.
- Swales, S. (2002). *Organizational Commitment: A Critique of the Construct and Measures*. International Journal of Management Reviews, Vol. 4 No. 2, pp. 155-78. Emerald Group Publishing Limited.
- Swarna Nantaha. (2013). *Intrinsic Motivation; How Can It Play a Pivotal Role in Charging Clinician Behaviour?* Journal of Health Organization and Management, Vol.27, No.2, 2013, 266-272. Emerald Group Publishing Limited.
- Syed Mohammad Azeem.(2010). *Job Satisfaction and Organizational Commitment among Employees in the Sultanate of Oman*. Psychology 01, 295-299.
- Tan & Amna. (2011), *Herzberg's Motivation Hygiene Theori and Job Satisfaction in The Malaysia Retail Sector: The Mediating Effect of Love of Money*. Asian Academy of Management Journal, Vol.16, No.1: 73-94. Univesiti Sains Malaysia.
- Tengku Sarina & Fadilah.(2007). *Keperluan Motivasi Dalam Pengurusan Kerja Berkualiti Dalam Perspektif Pemikiran Islam*. Jurnal Usuluddin, Bil.25: 103-124, Universiti Malaya.
- Titus Oshagbemi. (1997). *Job satisfaction and dissatisfaction in higher education*. Education and Training, Vol. 39 Iss 9 pp.354 – 359.
- Titus Oshagbemi. (2000). *Correlates Of Pay Satisfaction in Higher Education*. International Journal of Educational Management 14:1, 31-39. Emerald Group Publishing Limited.
- Titus Oshagbemi. (2000). *Gender Differences in the Job Satisfaction Of University Teachers*. Women in Management Review 15:7,331-343. Emerald Group Publishing Limited.

Y.Hainee III, Tania Saba & Evelyne.(2006). *Intrinsic Motivation for an International Assignment*. International Journal of Manpower, Vol. 29, No.5: 443-461. Emerald Group Publishing Limited.