

Perhubungan Di Antara Kepuasan Kerja Dan Niat Untuk Meninggalkan Organisasi Di Kalangan Penjawat Awam Di Malaysia

Mohammad Chin¹, Syed Azizi Wafa Syed Khalid Wafa² & Ramraini Ali Hassan³

ABSTRAK

Kajian ini mengkaji perhubungan di antara kemajuan kepuasan kerja dan niat untuk meninggalkan organisasi di kalangan kakitangan awam persekutuan di jabatan dan agensi persekutuan di Malaysia. Kaedah kuantitatif telah digunakan sepenuhnya di dalam kajian kes ini. Sebanyak 600 borang soalan kaji selidik telah diedarkan di kalangan penjawat awam persekutuan terdiri dari gred 41-54. Sebanyak 365 borang soal selidik telah dikembalikan namun 300 borang kaji selidik telah digunakan untuk tujuan analisis dalam kajian ini. Borang soalan kaji selidik yang telah diedarkan kepada kesemua responden menggunakan kaedah persampelan mudah. Hasil kajian ini mendapati terdapat perhubungan yang negatif namun signifikan di antara kepuasan kerja dan niat untuk meninggalkan organisasi. Kajian ini akan menyumbang pengetahuan melalui bukti empirikal yang diperolehi daripada kajian ini dan seterusnya pemahaman yang lebih baik mengenai hubungan di antara kepuasan kerja dan niat untuk meninggalkan organisasi di kalangan pejawat awam di Malaysia. Dari segi perspektif praktikal, hasil daripada kajian ini boleh digunakan oleh pembuat dasar, pengurus dan penyelidik yang berminat untuk membuat penambahbaikan dasar pengurusan sumber manusia di sektor awam.

Kata kunci: *kepuasan kerja, niat untuk meninggalkan organisasi, kakitangan awam persekutuan*

ABSTRACT

This study examines the relationship between job satisfaction and intention to leave an organization among federal civil servants in federal departments and agencies in Malaysia. A quantitative method was used in this case study. A total of 600 questionnaires were distributed among federal civil servants in grades 41-54. A total of 365 questionnaires were collected. However, only 300 questionnaires was found usable to be analysed in this study. Questionnaires were distributed to respondents based on convenience sampling methods. The result of the study found a significant negative relationship between job satisfaction and intention to leave organization. This study have provide empirical evidence and a better understanding of the relationship between job satisfaction and intention to leave an organization among the government servants in Malaysia. From a practical perspective, the findings from this study can be used by policy

¹ Mohammad Chin, Fakulti Perniagaan, Ekonomi dan Perakaunan, Universiti Malaysia Sabah, db1511013t@student.ums.edu.my

² Syed Azizi Wafa Syed Khalid Wafa, Fakulti Perniagaan, Ekonomi dan Perakaunan, Universiti Malaysia Sabah.

³ Ramraini Ali Hassan, Fakulti Perniagaan, Ekonomi dan Perakaunan, Universiti Malaysia Sabah.

makers, managers and researchers who are interested in improving the policy of human resource management in the public sector.

Keywords: *job satisfaction, intention to leave an organisation, federal service servant*

Pendahuluan

Kajian terhadap perhubungan di antara kepuasan kerja dan niat untuk meninggalkan organisasi di kalangan pekerja telah menarik minat di kalangan penyelidik untuk terus dikaji. Kajian-kajian penyelidikan mereka telah meningkatkan pengetahuan kita tentang latar belakang dan peramal pembolehubah yang digunakan di dalam kajian mereka, namun penemuan yang dihasilkan itu kekal tidak konsisten. Ini disebabkan pekerja yang komited untuk terus bersama organisasi berkait rapat dengan kepuasan kerja, tetapi penemuan ini telah menunjukkan hubungan yang berbeza dengan pembolehubah-pembolehubah yang digunakan (Tett dan Meyer, 1993). Mark Hann (2010) berpendapat, perhubungan di antara kepuasan kerja dan niat untuk meninggalkan organisasi adalah kompleks dan masih tidak difahami sepenuhnya. Ini adalah kerana terdapat perbezaan hasil kajian yang dilakukan sebelum ini, para penyelidik masih perlu terus mengkaji hubungan di antara kepuasan kerja dan niat untuk meninggalkan organisasi. Satu sudut pandangan mendapati tiada bukti yang muktamad mengenai hubungan di antara kepuasan kerja dan niat untuk kekal atau meninggalkan organisasi (Currivan, 1999). Kepuasan kerja itu dinilai sebagai sejauh manakah pekerja berpuas hati dengan kerja mereka, manakala komitmen untuk terus bersama organisasi memberi tumpuan kepada kesetiaan pekerja kepada majikan mereka (Price, 2001) dan meninggalkan organisasi adalah keputusan pekerja akibat tidak mencapai kepuasan kerja di dalam kerja mereka di dalam organisasi. Terdapat kajian lain yang telah berhujah bahawa kepuasan kerja adalah berkaitan dengan komitmen pekerja terhadap organisasi dan dianggap sebagai peramal keputusan pekerja untuk kekal atau keluar organisasi (Lincoln, 1990; Mowday, Steers dan Porter, 1979; Rutherford Boles, Hamwi, dan Madupalli, 2009; Schwepker, 2001; Van Scotter, 2000). Kepuasan kerja adalah yang paling kerap dianggap sebagai berkait rapat dan menjadi peramal terhadap niat untuk meninggalkan organisasi (Spector, 1997).

Oleh yang demikian, kepuasan kerja boleh dikatakan sebagai penyumbang positif atau negatif terhadap kecenderungan pekerja untuk terus bersama organisasi dan niat untuk meninggalkan organisasi di kalangan pekerja. Beberapa kajian telah mengenal pasti hubungan yang signifikan di antara kepuasan kerja dan keputusan pekerja sama ada untuk terus kekal atau meninggalkan daripada organisasi, di mana kesukaran untuk mendapatkan kepuasan kerja akan meningkatkan kemungkinan keputusan untuk kekal dan meninggalkan organisasi di kalangan pekerja (Steers, 1977; Koch dan Steers, 1978; Eugenia, Valle, dan Aragón, 2007; Landry, Panaccio dan Vandenberghe, 2010; Rayton, 2006; Yao dan Wang, 2006).

Kajian yang dilakukan terhadap pekerja di syarikat-syarikat teknologi tinggi di Beijing, China yang dijalankan oleh Yao dan Wang (2006) mendapati kepuasan kerja berkait dengan ketidakhadiran dan pusing ganti pekerja di dalam organisasi (Mathieu dan Zajac, 1990). Tinjauan kajian oleh Takeuchi, Chen dan Lepak (2009) di kalangan pengurus dan pekerja dalam syarikat pembuatan dan perdagangan di Jepun pula mendapati

kepuasan kerja mempunyai hubungan dengan komitmen pekerja terhadap organisasi. Kajian Top dan Gider (2012) yang dijalankan keatas pekerja hospital di Turki juga menunjukkan hubungan yang kuat di antara pekerja yang komited dengan organisasi dan kepuasan kerja. Pekerja yang benar-benar berpuas hati akan menambah nilai dan usaha untuk pertumbuhan sesebuah organisasi (Top dan Gider, 2012). Kajian yang dijalankan oleh Bateman dan Strasser (1984) dan Slocombe dan Dougherty (1998) juga telah berhujah bahawa niat untuk meninggalkan organisasi adalah peramal kepuasan kerja dan bukannya akibat daripadanya. Ini disokong kajian yang dijalankan Currivan (1999), kepuasan kerja dan niat untuk meninggalkan organisasi mempunyai hubungan yang signifikan. Currivan (1999), tahap kepuasan kerja dikalangan pekerja terbahagi kepada dua iaitu kepuasan kerja yang positif dan kepuasan kerja yang negatif. Kepuasan kerja yang positif terhasil apabila semua keperluan dan kehendak pekerja melalui dasar dan amalan Pengurusan Sumber Manusia (PSM) telah disediakan oleh organisasi (Boles, Rutherford dan Wood, 2007). Manakala, kepuasan kerja yang negatif terhasil daripada kekurangan penyediaan peluang kemajuan kerjaya pekerja gagal disediakan oleh organisasi (Igbaria dan Wobley, 1992).

Dengan mengambil kira penemuan ini, dijangkakan bahawa terdapat hubungan yang wujud di antara kepuasan kerja dan niat untuk meninggalkan organisasi itu berkait rapat. Penyelidik berpendapat bahawa kepuasan kerja boleh memainkan peranan utama dalam menentukan keputusan pekerja itu sama ada untuk ingin kekal atau meninggalkan organisasi. Melalui pernyataan hujah-hujah dan perbincangan di atas menggambarkan kajian ini perlu dijalankan. Namun begitu kajian ini akan dijalankan keatas pegawai di sektor awam persekutuan di Malaysia bagi mengkaji sama ada dasar dan amalan PSM di dalam organisasi awam persekutuan di Malaysia memberi kesan terhadap kepuasan kerja dan niat untuk meninggalkan organisasi. Ini adalah kerana kebanyakan penyelidikan lalu yang dijalankan keatas amalan PSM hanya tertumpu terhadap kepuasan kerja di sector swasta, terutamanya organisasi perniagaan yang menjana pendapatan. Terdapat kekurangan kajian mengenai kepuasan kerja dan niat untuk meninggalkan organisasi dijalankan di sektor awam (Cooke, 2004; Miao, 2013; Nouri dan Parker, 2013; Pearson dan Chong, 1997; Yuan, 1997).

Kajian ini akan menggunakan pandangan *Theory of Reasoned Action* (TRA) dan *Theory of Planned Behavior* (TPB) bagi meramalkan pembentukan niat dan tingkah laku pekerja. *Theory of Planned Behavior* (TPB) telah diperkenalkan oleh Icek Ajzen pada tahun 1985, teori ini merupakan kesinambungan daripada *Theory of Reasoned Action* (TRA) (Ajzen, 1980; Ajzen, 1991). Beberapa kajian lepas telah dilakukan menggunakan teori-teori ini di dalam menjelaskan gelagat dan niat di kalangan pekerja (Caska, 1998; Van Ryn dan Vinokur, 1992; Vinokur dan Caplan, 1987). Kedua-dua teori ini dapat digunakan untuk meramal niat tingkah laku individu ditempat kerja. Keputusan untuk kekal atau meninggalkan organisasi banyak bergantung terhadap kepuasan kerja. Sekiranya pekerja berpuashati dasar dan amalan PSM di dalam organisasi, pekerja boleh memikirkan untuk terus kekal bersama organisasi (Luna-Arocas dan Camps, 2008; Hackman dan Oldham, 1974). Oleh yang demikian, penggunaan teori-teori ini begitu signifikan bagi membolehkan organisasi merangka satu dasar dan amalan PSM yang baik di dalam organisasi.

Persoalan Kajian

Persoalan kajian ini adalah seperti berikut:

- a. Adakah kepuasan kerja mempunyai hubungan dengan niat untuk meninggalkan organisasi di kalangan penjawat awam di Malaysia?

Objektif Kajian

Objektif kajian yang ingin dicapai di dalam kajian ini adalah seperti berikut:

- a. Menganalisis sama ada kepuasan kerja mempunyai hubungan dengan niat untuk meninggalkan organisasi di kalangan penjawat awam di Malaysia.

Tinjauan Literatur

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja bermaksud sejauh mana individu itu suka terhadap pekerjaan mereka (Spector, 1997). Kepuasan kerja juga ditakrifkan sebagai satu keadaan keseronokan emosi yang terhasil daripada penilaian individu itu terhadap pekerjaan mereka (Locke, 1969). Untuk memudahkan pemahaman kita terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja itu merupakan satu set sikap pekerja yang perlu di dalam pekerjaan mereka (Melbourne, 2005) seperti keadaan emosi yang positif apabila jangkaan pekerja mengenai kehendak pekerjaan mereka telah dipenuhi (Mathis dan Jackson, 2007; Curri van, 1999), sejauh mana individu itu sukakan kerja mereka (Agho Mueller dan Price, 1993; Ellickson dan Logsdon, 2001), memenuhi keperluan peribadi (Maslow, 1943; Herzberg, Mausner, dan Snyderman, 1959), pencapaian nilai (Locke, 1969; Loher, Noe, Moeller dan Fitzgerald, 1985), ekuiti (Adam, 1966; Mowday et al, 1979), ciri-ciri kerja (Hackman dan Oldham, 1975) dan keadilan organisasi (Sweeney dan McFarlin, 1993). Kepuasan kerja menerangkan bagaimana seorang pekerja suka dengan pekerjaan mereka (Locke 1969). Satu kajian longitudinal yang dijalankan ke atas pekerja bank di United Kingdom oleh Rayton dan Yalabik (2014) mencadangkan bahawa kepuasan kerja adalah gabungan tentang perasaan mereka tentang kerja mereka dan apa yang mereka fikir tentang kerja mereka dari pelbagai aspek.

Herzberg et al. (1959), menggambarkan bahawa kepuasan kerja memberi motivasi kepada individu itu di tempat kerja serta faktor-faktor yang menyebabkan individu itu berpuas hati atau tidak berpuas hati. Faktor-faktor utama yang berkaitan di dalam teori ini ialah (pengiktirafan, pencapaian, kemajuan dan tanggungjawab) adalah penentu utama kepuasan kerja dan ditetapkan sebagai kandungan pekerjaan, intrinsik atau faktor motivasi (Huczynski dan Buchanan, 2007). Faktor-faktor intrinsik ini adalah ganjaran dan faedah yang diberikan kepada pekerja setelah melakukan kerja dengan baik, seterusnya melahirkan perasaan individu terhadap kepuasan kerja. Faktor-faktor utama lain yang berkaitan di dalam teori ini ialah persekitaran kerja atau 'hygiene', ia adalah faktor organisasi (gaji, dasar dan amalan organisasi, gaya penyeliaan, syarat pekerjaan, status dan keselamatan). Ia merupakan faktor-faktor luaran dan kebiasaannya organisasi akan menentukan ganjaran ekstrinsik seperti kenaikan pangkat, kenaikan gaji, kemudahan dan

peralatan, persekitaran dan ruang kerja yang sesuai (Huczynski dan Buchanan, 2007). Satu kajian yang dijalankan di kalangan penyelia, profesional dan pentadbir organisasi di Amerika Syarikat oleh Herzberg (2003) menunjukkan bahawa motivasi adalah punca penting kepuasan hati di kalangan pekerja manakala faktor *hygiene* adalah punca utama rasa tidak puas hati di tempat kerja. Ia menyatakan bahawa amalan seperti pemberian pengiktirafan terhadap pencapaian pekerja di dalam organisasi boleh mengurangkan rasa tidak puas hati pekerja tetapi belum tentu boleh meningkatkan tahap kepuasan kerja. Kajian Mitchell (1982), kajiannya menemui terdapat hubungan yang negatif di antara kepuasan kerja dengan niat untuk meninggalkan organisasi. Semakin tinggi kepuasan kerja, maka tingkat pusing ganti kerja pekerja semakin rendah.

Niat Untuk Meninggalkan Organisasi

Niat merupakan satu tingkahlaku individu yang dilakukan di masa depan hadapan (Ajzen dan Fishbein, 1980; Bagozzi, 1992). Niat untuk meninggalkan organisasi ditakrifkan sebagai satu tahap di mana individu itu mempertimbangkan untuk meninggalkan atau memutuskan hubungan dengan majikan semasa (Kim, Price, Muller, dan Watson, 1996). Menurut *Theory of Planned Behaviour* (TPB) (Ajzen, 1991), ia boleh diletakkan sebagai satu manifestasi dan peramal pusing ganti pekerja yang sebenar (Cohen dan Golan, 2007). Niat untuk meninggalkan organisasi merujuk kepada satu keadaan yang sengaja dilakukan oleh pekerja untuk meninggalkan organisasi semasa (Tett dan Meyer 1993).

Penyelidik-penyelidik juga menyatakan bahawa gelagat individu ini adalah berbentuk subjektif dan berkeberangalian untuk meninggalkan organisasi atau profesion dalam masa terdekat (Bigliardi, Petroni dan Ivo Dormio 2005; Mowday, Steer dan Porter, 1979; Vandenberg dan Nelson, 1999). Penyelidik terdahulu menggunakan istilah niat sebagai proksi untuk pusing ganti pekerja (Bluedorn, 1982; Johnsrud dan Rosser, 1999; Lee dan Mowday, 1987; Steers dan Mowday, 1981). Tett dan Meyer (1993) mendapati bahawa niat untuk meninggalkan organisasi itu telah berlaku apabila individu itu telah mempertimbangkan untuk keluar daripada organisasi setelah berjaya memperolehi pekerjaan dan profesion baru di organisasi lain. Niat untuk meninggalkan organisasi dizahirkan dalam pemikiran dan seterusnya ditunjukkan oleh individu itu melalui gelagat atau tingkah laku mereka untuk keluar organisasi (Park dan Kim, 2009). Mobley, Griffith, Hand dan Meglino, (1979) telah membahagikan empat bahagian kognitif di dalam pusing ganti pekerja :

- a. Berfikir untuk berhenti dari organisasi;
- b. Perancangan untuk kekal atau meninggalkan organisasi;
- c. Mencari kerjaya alternatif; dan
- d. Keinginan untuk meninggalkan kerjaya semasa.

Hipotesis

H1: Terdapat perhubungan yang signifikan di antara kepuasan kerja dan niat meninggalkan organisasi di kalangan penjawat awam di Malaysia.

Metodologi Kajian

Kajian ini akan dilakukan keatas pegawai-pegawai di pelbagai Jabatan-jabatan Persekutuan yang terdapat di Negeri Sabah. Sasaran responden kajian ini terdiri daripada Pegawai-pegawai yang dilantik secara tetap di kalangan kakitangan di Gred 41 sehingga Gred 54. Responden terdiri daripada mereka yang mempunyai sekurang-kurangnya lima tahun pengalaman kerja. Responden-responden yang dipilih bertugas di daerah Kota Kinabalu, Keningau, Sandakan dan Tawau. Nishii, Lepak dan Schneide (2008) mencadangkan perihal kepentingan untuk mendapatkan maklumat daripada pekerja dari peringkat rendah dan tinggi untuk menilai kesan amalan dan dasar PSM ke atas sikap yang ditunjukkan pekerja terhadap organisasi. Data-data responden untuk kajian ini diperolehi daripada Pejabat Setiausaha Persekutuan Sabah. Pejabat Setiausaha Persekutuan Sabah mempunyai data-data perjawatan kesemua kakitangan awam persekutuan yang bertugas di Negeri Sabah.

Kajian ini akan menggunakan sepenuhnya soalan kajiselidik untuk tujuan perolehan data. Soalan kaji selidik yang digunakan di dalam kajian ini diadaptasi daripada penyelidik terdahulu. Kajian ini mengandungi pembolehubah bebas iaitu kepuasan kerja. Item-item soalan kepuasan kerja yang digunakan di dalam kajian ini adalah soalan-soalan yang diadaptasi daripada Spector (1997). Item-item soalan ini menggunakan kaedah *single global rating methods* yang dibangunkan oleh Spector (1997) untuk mengukur kepuasan kerja. Sementara itu, pembolehubah bersandar kajian ini adalah niat untuk meninggalkan organisasi. Item-item soalan niat untuk meninggalkan organisasi diadaptasi daripada *turnover intention questionnaire* (TIQ) yang dibangunkan oleh Olesgun (2013)

Teknik persampelan mudah (*convenience sampling*) telah digunakan sepenuhnya di dalam kajian ini. Sebanyak 600 borang soalan kaji selidik telah diedarkan kepada pegawai awam persekutuan yang berada di gred 41 hingga gred 54. Teknik persampelan ini bersesuaian dan memudahkan penyelidik untuk memilih responden yang sesuai dan mudah diperolehi, sukarela dan boleh memberi kerjasama. Daripada jumlah tersebut, sebanyak 365 borang soalan kaji selidik yang diisi telah dikembalikan kepada penyelidik. Namun hanya 300 borang soalan kajian selidik yang dikembalikan diisi dengan lengkap dan boleh dianalisis oleh penyelidik. Kadar maklum balas ini telah melebihi kadar sebanyak 50%. Responden kajian ini telah menjawab borang soal selidik dengan sukarela dan tanpa paksaan. Data borang soal selidik telah dianalisis dengan menggunakan Pakej Statistik untuk Sains Sosial (IBM SPSS) Versi 23.

Dapatan Kajian

Ciri-ciri Demografik Responden

Jadual 1 menunjukkan bahawa majoriti responden terdiri daripada lelaki iaitu sebanyak 62% berbanding responden perempuan mewakili sebanyak 38%. Manakala kumpulan umur 7.3% adalah terdiri daripada responden berumur kurang 30 tahun, 52% pula terdiri daripada responden berumur di antara 31 hingga 40 tahun dan 40.7% terdiri daripada responden berumur 41 tahun keatas. Manakala, tahap pendidikan pendidikan responden mempunyai kelulusan akademik diperingkat Diploma adalah 1.3%, Ijazah Sarjana Muda

78.3%, Ijazah Sarjana 63.9%, Ijazah Sarjana 19.7% dan Ijazah Doktor Falsafah sebanyak 0.7%. Jadual 1 ini juga menunjukkan 48.7% responden telah berkhidmat di dalam organisasi semasa di antara 5 hingga 10 tahun, 35.3% di antara 11 hingga 20 tahun dan 16% telah berkhidmat di dalam organisasi semasa melebihi 21 tahun. Jadual 1 juga memaparkan responden yang berada di gred 41 adalah 45.3%, gred 44 32.3%, gred 48 13.7%, gred 52 6.7%, gred 54 0.7% dan lain-lain gred setaraf gred 41 keatas 1.3%.

Jadual 1 : Taburan Kekerapan

Demografik	Kategori	Kekerapan	Peratusan
Jantina	Lelaki	186	62%
	Perempuan	114	38%
	Jumlah	300	100%
Umur	Kurang daripada 30 Tahun	22	7.3%
	Di antara 31 hingga 40 Tahun	156	52%
	Melebihi 41 Tahun	122	40.7%
	Jumlah	300	100%
Tahap Pendidikan	Diploma	4	1.3%
	Ijazah Sarjana Muda	235	78.3%
	Ijazah Sarjana	59	19.7%
	Ijazah Doktor Falsafah (Ph.D)	2	0.7%
	Jumlah	300	100%
Tempoh Perkhidmatan	Di antara 5 hingga 10 Tahun	146	48.7%
	Di antara 11 dan 20 Tahun	106	35.3%
	Melebihi 21 Tahun	48	16%
	Jumlah	300	100%
Gred Jawatan	Gred 41	136	45.3%
	Gred 44	97	32.3%
	Gred 48	41	13.7%
	Gred 52	20	6.7%
	Gred 54	2	0.7%
	Lain-lain Gred Setaraf Gred 41 Keatas	4	1.3%
	Jumlah	300	100%

7.2 Analisis Faktor

Menurut Coakes dan Steed (2007) analisis faktor digunakan untuk mengurangkan item yang agak samar dan mengekalkan item yang penting dan utama dalam menyokong setiap pembolehubah. Analisis faktor diperlukan untuk melihat item-item yang terdapat di dalam pembolehubah yang boleh diringkaskan tetapi tidak menjejaskan pembolehubah berkenaan.

7.2.1 Analisis Faktor Kepuasan Kerja

Jadual 3 menunjukkan, analisis faktor untuk pembolehubah bebas kepuasan kerja mempunyai *eigenvalue* 2.300 dan nilai *total variance* berjumlah 76.65%. Manakala komunaliti pembolehubah (*communalities of variable*) di antara 0.670 sehingga 0.826, sementara itu *factor loading* pembolehubah bebas kepuasan kerja di antara 0.819 sehingga 0.909.

Jadual 3 : Analisis Faktor-Kepuasan Kerja

Item-item	Factor Loading
Secara keseluruhannya saya berpuas hati dengan kerja saya.	0.909
Secara umum, saya suka berkerja disini.	0.896
Setelah semua perkara dipertimbangkan, saya berpuashati dengan kerja saya sekarang.	0.819
<hr/>	
<i>Eigen Value :</i>	2.300
<i>Total Variance Explained :</i>	76.65%
<i>Measure of Sampling Adequacy:</i>	0.697
<i>Barlett's test Sphericity:</i>	411.491
<i>Significant :</i>	0.00

7.2.2 Analisis Faktor Niat Untuk Meninggalkan Organisasi

Jadual 3 menunjukkan analisis faktor untuk pembolehubah bersandar niat untuk meninggalkan organisasi, nilai *eigenvalue* ialah 3.914 dan nilai *total variance* pula adalah 65.23%. Manakala komunaliti pembolehubah (*communalities of variable*) di antara 0.533 sehingga 0.713, sementara itu *factor loading* pembolehubah bersandar niat untuk meninggalkan organisasi di antara 0.744 sehingga 0.844.

Jadual 3 : Analisis Faktor-Niat Untuk Meninggalkan Organisasi

Item-item	Factor Loading
Saya akan berhenti daripada pekerjaan saya sekarang sekiranya ditawarkan pekerjaan yang sama dengan gaji yang lebih baik daripada organisasi lain.	0.744
Sekiranya kekal dengan majikan sekarang ianya tidak dapat memenuhi harapan saya di dalam pekerjaan.	0.830
Sebaik sahaja saya dapat mencari pekerjaan yang lebih baik, saya akan berhenti dari organisasi ini.	0.823
Saya sering berfikir tentang berhenti kerja.	0.797
Saya lebih suka untuk tidak terus berkerja di dalam organisasi ini.	0.844
Saya mungkin akan aktif mencari pekerjaan baru di tahun hadapan.	0.805
<hr/>	
<i>Eigen Value :</i>	3.914
<i>Total Variance Explained :</i>	65.23%
<i>Measure of Sampling Adequacy:</i>	0.865
<i>Barlett's test Sphericity:</i>	1029.625
<i>Significant :</i>	0.00

Ujian Kebolehpercayaan

Skor *cronbach's alpha* digunakan untuk menguji skor kebolehpercayaan item-item soalan yang digunakan di dalam soalan kaji selidik (Pallant, 2011; Hair, 2010). Menurut Sekaran (2011), sekiranya nilai *cronbach's alpha* kurang daripada 0.60 skor kebolehpercayaan item-item soalan itu adalah rendah, nilai *cronbach's alpha* di antara 0.60 sehingga 0.80 adalah sederhana tetapi boleh diterima dan sekiranya nilai *cronbach's alpha* melebihi 0.80 adalah tinggi. Jadual 4, menunjukkan nilai *cronbach's alpha* berada di antara 0.839 sehingga 0.889. Ini menunjukkan skor kebolehpercayaan item-item soalan di dalam kajian ini adalah tinggi melebihi 0.80.

Jadual 4: Skor Kebolehpercayaan Untuk Semua Pembolehubah

Skala	Item-item	<i>Cronbach's Alpha (a)</i>
Kepuasan Kerja		
Semua Item	3 item	0.839
Niat Untuk Meninggalkan Organisasi		
Semua Item	6 Item	0.889

Regresi Mudah

Tujuan untuk melaksanakan regresi mudah adalah untuk melihat hubungan di antara pembolehubah bebas (kepuasan kerja) dan Pembolehubah bersandar (niat untuk meninggalkan organisasi).

H1 : Terdapat perhubungan yang signifikan di antara kepuasan kerja dan niat meninggalkan organisasi di kalangan penjawat awam di Malaysia.

Hipotesis diuji sama ada terdapat hubungan langsung di antara kepuasan kerja dan niat untuk meninggalkan organisasi. Jadual 5 menunjukkan hanya 23.2 % *varians* terhadap pembolehubah bersandar niat untuk meninggalkan organisasi boleh dijelaskan melalui pembolehubah bebas kepuasan kerja. Jadual 5 menunjukkan bahawa pembolehubah bebas kepuasan kerja ($\beta = -0.482$, $p < 0.05$) mempunyai hubungan yang negatif. Oleh yang demikian, hipotesis kajian ini adalah signifikan dan diterima.

Jadual 5: Analisis Regresi Kepuasan Kerja dan Niat Untuk Meninggalkan Organisasi

Pembolehubah Bersandar	Pembolehubah Bebas	<i>Std Coefficient</i>	Sig
Niat Untuk Meninggalkan Untuk Meninggalkan Organisasi	Kepuasan Kerja	-0.482**	0.00
R ²		0.232	
Adjust R ²		0.230	

Nota: Tahap Signifikan: ** $p < 0.01$, * $p < 0.05$

Jadual 6: Ujian Hipotesis

Hipotesis Keputusan	Kenyataan Hipotesis	
H1 : Terdapat perhubungan yang signifikan di antara kepuasan kerja dan niat meninggalkan organisasi di kalangan penjawat awam di Malaysia		Diterima

Perbincangan dan Kesimpulan

Kajian ini dilaksanakan bagi mengukur hubungan di antara kepuasan kerja dan niat untuk meninggalkan organisasi di kalangan pejawat awam persekutuan di sektor awam Malaysia. Kajian ini mendapati hubungan yang negatif namun signifikan di antara kepuasan kerja dan niat untuk meninggalkan organisasi. Dapatan kajian ini konsisten dengan kajian yang dilakukan oleh Mitchell (1982), kajiannya menemui terdapat hubungan yang negatif di antara kepuasan kerja dengan niat untuk meninggalkan organisasi. Semakin tinggi kepuasan kerja, maka tingkat pusing ganti kerja semakin rendah. Ini bermakna penjawat awam di Malaysia berpuashati terhadap dasar dan polisi PSM yang digunapakai oleh kerajaan Malaysia. Ini bermakna dasar dan polisi PSM yang digunapakai telah memenuhi keperluan peribadi pekerja (Maslow, 1943; Herzberg et. al, 1959), menepati kehendak pekerjaan, pekerja (Agho Mueller et. al, 2007; Currivan, 1999), memenuhi ciri-ciri kerja yang dikehendaki pekerja didalam pekerjaan mereka (Hackman dan Oldham, 1975). Selain dari itu, kajian ini juga mendapati bahawa penjawat awam di Malaysia telah mencapai kepuasan kerja yang positif terhadap bidang pekerjaan yang diberikan kerajaan terhadap mereka (Spector, 1997). Walaubagaimanapun, kajian selanjunya perlu dilakukan untuk menyelidiki hubungan kepuasan kerja dan niat untuk meninggalkan organisasi untuk kakitangan di sektor awam yang lain terutamanya di sektor awam negeri, pihak berkuasa tempatan dan badan berkanun. Kajian ini dilaksanakan terhad untuk kakitangan di sektor awam persekutuan.

Bibliografi

- Agho, AO, Mueller, C & Price, JL 1993, '*Determinants of employee job satisfaction: an empirical test of a causal model*', Human Relations, vol. 46, no. 8, pp.1007-27.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1980). '*Understanding attitudes and predicting social behavior*'. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Ajzen, I. 1991 . '*The Theory of Planned Behavior. Organizational behavior and human decision processes.*' 50, 179-211.
- Bateman, TS & Strasser, S 1984, '*A longitudinal analysis of the antecedents of organizational commitment*', *Academy of Management Journal*, vol. 27, no. 1, pp. 95-112.
- Bluedorn, A. C. 1982. '*A unified model of turnover from organizations*'. *Human Relations*.
- Bigliardi, B., Petroni, A., & Ivo Dormio, A. 2005. '*Organizational socialization, career aspirations and turnover intentions among design engineers*'. *Leadership & Organization Development Journal*. 26(6), 424 - 441.

- Boles, J, Madupalli, R, Rutherford, B & Wood, JA 2007, 'The relationship of facets of salesperson job satisfaction with affective organizational commitment', *Journal of Business & Industrial Marketing*, vol. 22, no. 5, pp. 311-21.
- Caska, B.A 1998, 'The search for employment: Motivation to engage in a coping behaviour'. *Journal of Applied Science Social Pyschology*, 28, 206-224
- Cohen, A. & Golan, R. 2007. 'Predicting absenteeism and turnover intentions by past absenteeism and work attitudes: An empirical examination of female employees in long term nursing care facilities'. *Career Development International*. 12 (5), 416-432
- Cooke, 2004, 'Public-sector pay in China: 1949-2001', *International Journal of HumanResource Management*, vol. 15, no. 4-5, pp. 895-916.
- Curri van, DB 1999, 'The causal order of job satisfaction and organizational commitment in models of employee turnover', *Human Resource Management Review*, vol. 9, no. 4, pp. 495-524.
- Ellickson, MC & Logsdon, K 2001, 'Determinants of job satisfaction of municipal government employees', *Public Personnel Management*, vol. 31, no. 3, pp.343-58.
- Eugenia Sánchez Vidal, M, Valle, RS & Isabel Barba Aragón, M 2007, 'Antecedents of repatriates' job satisfaction and its influence on turnover intentions: evidence from Spanish repatriated managers', *Journal of Business Research*, vol. 60, no. 12, pp. 1272-81.
- Hair Jr, JF, Black, WC, Babin, BJ & Anderson, RE (eds) 2010, 'Multivariate data analysis,' 7th edn, Pearson Education, London.
- Hackman, JR, & Oldham G.R. 1974' *The job diagnosis survey: An Estimate for diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign project*. New Haven, CT: Yale University, Department of Administrative Science.
- Hackman, JR & Oldham, GR 1975, 'Development of the job diagnostic survey', *Journal of Applied Psychology*, vol. 60, no. 2, pp. 159-70
- Herzberg, F, Mausner, B & Snyderman, B (eds) 1959, *The motivation to work, 2nd edn*, John Wiley & Sons, New York.
- Herzberg, F 2003, 'One more time: how do you motivate employees?', *Harvard Business Review*, vol. 81, no. 1, pp. 87-96.
- Huczynski, A & Buchanan, D (eds) 2007, *Organizational behaviour, 6 edn*, Prentice Hall, London.
- Igbaria, M & Womley, WM 1992, *Organizational experiences and career success of MIS professionals and managers*, *MIS Quaterly*, VOL 16, No.4, pp 507-29.
- Johnsrud, L.K. & Rosser, V.J. 1999. *Predicting and Reducing Mid-Level Administrative Staff Turnover*. College and University Personnel Association.
- Kim, SW, Price, JL, Mueller, CW & Watson, TW 1996, 'The determinants of career intent among physicians at a US Air Force hospital', *Human Relations*, vol. 49, no. 7, pp. 947-76.
- Koch, JL & Steers, RM 1978, 'Job attachment, satisfaction, and turnover among public sector employees', *Journal of Vocational Behavior*, vol. 12, no. 1, pp.119-28.
- Landry, G, Panaccio, A & Vandenberghe, C 2010, 'Dimensionality and consequences of employee commitment to supervisors: a two-study examination', *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, vol. 144, no. 3, pp. 285-312.

- Lee, T. W., & Mowday, R. T. 1987. *Leaving the organization: An empirical investigation of the Steers and*
- Mitchell, T. R. 1982. *Motivation: New Directions for Theory, Research, and Practice. Academy of Management Review.* Vol. 7, No. 1, pp. 80-88
- Mowday 1981 *model of turnover. Academy of Management Journal.* 30, 721
- Lincoln, JR & Kalleberg, AL (eds) 1990, *Culture, control and commitment*, 1st edn, Press Syndicate of the University of Cambridge, Melbourne.
- Locke, EA 1969, 'What is job satisfaction?', *Organizational Behavior and Human Performance*, vol. 4, no. 4, pp. 309-36.
- Loher, BT, Noe, RA, Moeller, NL & Fitzgerald, MP 1985, 'A meta-analysis of the relation of job characteristics to job satisfaction', *Journal of Applied Psychology*, vol. 70, no. 2, pp. 280-9.
- Luna-Arocas, R. & Camps. 2008. *A Model of high performance work practice and turnover intention*. *Personnel Reviews*, 37, 26-46
- Mark Hann. 2010. *Relationships between job satisfaction, intentions to leave family practice and actually leaving among family physicians in England European*. *Journal of Public Health*, Vol. 21, No. 4, 499-503
- Maslow, AH 1943, 'A theory of human motivation', *Psychological Review*, vol. 50, no. 4, pp. 370-96.
- Mathieu, JE & Zajac, DM 1990, 'A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment', *Psychological Bulletin*, vol. 108, no. 2, pp. 171 -94
- Mathis, RL & Jackson, JH (eds) 2007, *Human resource management essential perspectives, 4th edn, Thomson South-Western, Mason.*
- Mowday, RT, Steers, RM & Porter, LW 1979, 'The measurement of organizational commitment', *Journal of Vocational Behavior*, vol. 14, no. 2, pp. 224-47.
- Melbourne, Uo (ed.) 2005, *Organizational behavior, 6th edn, Pearson Custom Publishing, Frenchs Forest, Australia.*
- Miao, Q, Newman, A, Sun, Y & Xu, L 2013, 'What factors influence the organizational commitment of public sector employees in China? The role of extrinsic, intrinsic and social rewards', *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 24, no. 17, pp. 3262-80.
- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. 1979. *Review and conceptual analysis of the employee turnover process.* *Psychological Bulletin*, 86, 493-522.
- Nishii, LH, Lepak, DP & Schneider, B 2008, 'Employee attributions of the "why" of HR practices: their effects on employee attitudes and behaviors, and customer satisfaction', *Personnel Psychology*, vol. 61, no. 3, pp. 503-45.
- Nouri, H & Parker, RJ 2013, 'Career growth opportunities and employee turnover intentions in public accounting firms', *British Accounting Review*, vol. 45, no. 2, pp. 138-48.
- Olusegun, Oyetola Solomon, 2013, *Influence of Job Satisfaction on Turnover Intentions of Library Personnel in Selected Universities in South West Nigeria*, University of Nebraska – Lincoln.
- Pallant, J (ed.) 2011, *SPSS survival manual*, 4 edn, A & U, New South Wales.

- Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. 1979. 'Review and conceptual analysis of the employee turnover process'. *Psychological Bulletin*, 86, 493-522.
- Pearson, CAL & Chong, J 1997, 'Contributions of job content and social information on organizational commitment and job satisfaction: an exploration in a Malaysian nursing context', *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, vol. 70, no. 4, pp. 357-74.
- Price, J.L. (2001). 'Reflection on the determinants of voluntary turnover.' *International Journal of Manpower*. 22(7), 660-624.
- Rayton, BA 2006, 'Examining the interconnection of job satisfaction and organizational commitment: An application of the bivariate probit model', *International Journal of Human Resource Management*, vol. 17, no. 1, pp.139-54.
- Rayton, B. A. and Yalabik, Z. Y., 2014. 'Work engagement, psychological contract breach and job satisfaction'. *The International Journal of Human Resource Management*, 25 (17), pp. 2382-2400.
- Rutherford, B, Boles, J, Hamwi, GA, Madupalli, R & Rutherford, L 2009, 'The role of the seven dimensions of job satisfaction in salesperson's attitudes and behaviors', *Journal of Business Research*, vol. 62, no. 11, pp. 1146-51.
- Schwepker, CH 2001, 'Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce', *Journal of Business Research*, vol. 54, no. 1, pp. 39-52.
- Sekaran, U. (2011). 'Research methods for business: A skill-building approach,' (4th edn.). New York: John Wiley and Sons.
- Sheridan J. Coakes and Lyndall Steed 2007. 'SPSS Version 14.0 for Windows.' 1st Edition. Australia. John Wiley & Sons.
- Spector, PE (ed.) 1997, *Job satisfaction: application assessment, cause and consequences*, Sage Publications, London.
- Steers, RM 1977, 'Antecedents and outcomes of organizational commitment', *Administrative Science Quarterly*, vol. 22, no. 1, pp. 46-56.
- Steers, R. M., & Mowday, R. T. 1981. 'Employee turnover and post-decision justification.' In L. L. Cummings & B. M. Staw (Eds.), *Research in organizational behavior*, 3, 235-282. Greenwich, CT: JAI Press.
- Takeuchi, R, Chen, G & Lepak, DP 2009, 'Through the looking glass of a social system: cross-level effects of high-performance work systems on employees' attitudes', *Personnel Psychology*, vol. 62, no. 1, pp. 1-29.
- Tett, R.P. & Meyer, J.P. 1993. 'Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention and turnover: path analysis based on analytic findings.' *Personnel Psychology*. 46, 259-93.
- Top, M & Gider, O 2012, 'Interaction of organizational commitment and job satisfaction of nurses and medical secretaries in Turkey', *International Journal of Human Resource Management*, vol. 24, no. 3, pp. 667-83.
- Vandenberg, RJ, Richardson, HA & Eastman, LJ 1999, 'The impact of high involvement work processes on organizational effectiveness: a second-order latent variable approach', *Group & Organization Management*, vol. 24, no. 3, pp. 300-39.
- Van Ryn M., & Vinokur, A.D 1992, 'How did work? An Examination of the mecahanisms

- through which an intervention for the unemployment promoted job-search behaviour*. *American Journal of Community Psychology*, 20, 577-597
- Van Scotter, JR 2000, '*Relationships of task performance and contextual performance with turnover, job satisfaction, and affective commitment*', *Human Resource Management Review*, vol. 10, no. 1, pp. 79-95.
- Vinokur, A.D, & Caplan, R.D 1987. '*Attitude and social support: Determinants of job-seeking behaviour and well-being among the unemployment*'. *Journal of Applied Social Psychology*, 17, 1007-1024
- Yao, X & Wang, L 2006, '*The predictability of normative organizational commitment for turnover in Chinese companies: a cultural perspective*', *International Journal of Human Resource Management*, vol. 17, no. 6, pp. 1058-75.
- Yuan, T 1997, '*Determinants of job satisfaction of federal government employees*', *Public Personnel Management*, vol. 26, no. 3, pp. 2