

TAHAP KEPUASAN KERJA DALAM KALANGAN KAKITANGAN PENJARA

Suhaya Hj. Deraman & Siti Zubaidah Hj. Mohd Isa
Kolej Universiti Islam Melaka

ABSTRAK

Kajian ini dijalankan untuk mengenalpasti tahap kepuasan kerja dalam kalangan kakitangan penjara. Tahap kepuasan kerja ini dinilai berdasarkan maklumat daripada demografi responden seperti jantina, pendapatan, tempoh perkhidmatan dan status perkahwinan. Seramai 50 responden dalam kalangan kakitangan penjara telah dipilih sebagai subjek kajian. Kajian berbentuk kuantitatif ini menggunakan borang soal selidik *Inventory Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)* yang mengandungi 40 item dengan nilai kebolehpercayaan Alpha Cronbach .711. Data dianalisis menggunakan perisian *Statistical Package for Social Science Version 18.0 (SPSS 18)*. Hasil kajian mendapati secara keseluruhannya kakitangan Penjara Sungai Udang, Melaka mencapai tahap kepuasan kerja yang memuaskan.

Kata Kunci: *Kepuasan Kerja, Jantina, Pendapatan, Tempoh Perkhidmatan, Status Perkahwinan.*

JOB SATISFACTION LEVEL AMONG STAFFS IN PRISON

ABSTRACT

This study was conducted to determine the level of job satisfaction among staffs in prison. The level of job satisfaction evaluated based on information from the demographic such as gender, income, length of service and marital status. A total of 50 respondents among the employees of the prison has been chosen as the subject in this study. The quantitative method is using Inventory Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) which contains 40 items. Reliability item in the questionnaire recorded the Cronbach Alpha .711. Data were analyzed by using Statistical Package for Social Science Version 18.0 (SPSS 18). The findings shows that the Penjara Sungai Udang staffs had a satisfied level of their jobs.

Keywords: Job satisfaction, gender, income, length of service, marital status.

PENGENALAN

Pekerja merupakan individu yang banyak mengerah tenaga dan juga idea bagi membantu mencapai matlamat, visi dan juga misi bagi sesebuah organisasi. Tanpa pekerja bukan sahaja banyak pekerjaan akan tergendala, malahan organisasi juga tidak mampu mencapai sebarang kejayaan. Namun, tanpa pekerja yang produktif juga, sesebuah organisasi juga gagal berfungsi seperti yang diinginkan. Ini bertepatan dengan pendapat Ahmad Sarji Abdul Hamid (1995) yang menyatakan bahawa mereka yang dianggap berkualiti dapat memberikan sumbangan yang baik berbanding dengan mereka yang kurang berkualiti. Banyak faktor yang boleh menyebabkan pekerja tidak produktif di tempat kerja di antaranya ialah tiadanya kepuasan kerja.

Antara faktor yang menyebabkan pekerja semakin hilang tahap kepuasan kerja mereka setiap hari ialah keadaan di tempat kerja. Faktor keadaan di tempat kerja ini melibatkan peralatan, ruang kerja, suhu, cahaya yang mencukupi dan juga lain-lain. Herzberg (1966) menyifatkan keadaan di tempat kerja sebagai faktor 'hygiene' yang boleh mendorong pekerja untuk berpuashati atau tidak terhadap pekerjaan mereka. Secara kesimpulannya suasana di tempat kerja perlulah selesa supaya pekerja berasa seronok untuk ke tempat kerja. Perasaan ini akan mempengaruhi tahap kepuasan kerja para pekerja.

Kajian yang telah dijalankan oleh Hackman & Oldman (1975) dalam Raja Maria (2011) mendapati bahawa terdapat hubungan yang signifikan sesuatu pekerjaan itu dengan kepuasan kerja. Faktor ini melibatkan pelbagai kemahiran, maklumbalas, identiti kerja dan tugas atau pekerjaan yang signifikan dengan pekerja itu sendiri atau tidak. Katz (1964) ada menyatakan bahawa kepuasan kerja datangnya dari pekerjaan itu sendiri. Ia akan bertambah atau berkurang mengikut ekspresi keupayaannya dan juga pengadilannya.

Selain itu, rakan sekerja juga menjadi faktor dalam membantu 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. Pergaulan dengan rakan sekerja juga akan memberikan tahap kepuasan kerja kepada pekerja. Menurut Katz (1964), simulasi, 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.

Gaji merupakan salah satu faktor atau daya motivasi ekstrinsik yang boleh membantu dalam hubungan dengan tahap kepuasan kerja. Ia merupakan salah satu elemen yang dapat memenuhi keperluan dan kehendak individu. Jika individu terbabit merasakan ganjaran yang diperolehi tersebut tidak setimpal dengan keringat yang telah diberi, maka tahap kepuasan kerja juga boleh menurun. Ini bertepatan dengan kajian Weaver (1980) yang telah dijalankan ke atas pekerja-pekerja di Amerika Syarikat mendapati terdapat hubungan yang positif di antara gaji dan kepuasan kerja yang tinggi dan sebaliknya. Manakala hasil kajian Allen & Bell (1980), mendapati anggota tentera di Amerika Syarikat akan mengambil keputusan untuk bersara awal jika mereka tidak berpuas hati terhadap suasana kerja dan juga gaji.

Faktor lain yang boleh dikaitkan dengan tahap kepuasan kerja ialah kenaikan pangkat. Kenaikan pangkat boleh ditakrifkan sebagai pertukaran yang melibatkan penetapan semula pekerja ke satu kedudukan yang mempunyai gaji yang lebih tinggi. Umumnya, kenaikan pangkat sangat penting dalam mengekalkan seorang pekerja itu selalu seronok bekerja dan seterusnya kadar kepuasan kerjanya tinggi. Berdasarkan kajian yang dilakukan oleh Dunn & Stephens (1972), kenaikan pangkat merupakan satu elemen yang penting dalam kepuasan kerja.

Gaya kepimpinan yang dibawa di tempat kerja juga menjadi faktor penyumbang kepada tahap motivasi seorang pekerja dan ianya secara tidak langsung akan memberi kesan ke atas kepuasan kerja mereka. Tingkah laku penyelia atau orang berjawatan lebih tinggi akan memberi kesan kepada pekerja yang berjawatan lebih rendah. Menurut Simon (1947) pekerja akan mematuhi arahan orang yang berjawatan lebih tinggi darinya selagi arahan tersebut dirasakan munasabah untuk dituruti.

Faktor kepuasan kerja telah menjadi salah satu tumpuan kajian kerana terdapat beberapa tanggapan umum yang menyifatkan bahawa kepuasan kerja adalah salah satu tanggungjawab pekerja terhadap peningkatan produktiviti dan keuntungan kepada organisasi (Gruneberg, 1979). Manakala menurut Ariffin (1987) kepuasan kerja saling berkait rapat dengan produktiviti seseorang pekerja. Selain itu, menurut Dessler (1997) pula, kepuasan kerja sangat penting kepada pihak pengurusan kerana ia merupakan penentu kepada kelakuan pekerja sama ada bekerja mahupun tidak.

PERNYATAAN MASALAH

Tahap kepuasan kerja pada setiap pekerja sangat penting dan perlu diambil berat oleh majikan. Ini kerana dengan adanya tahap kepuasan kerja yang tinggi, para pekerja mampu bertahan lama dengan syarikat ataupun majikan walaupun menanggung bebanan kerja yang sangat banyak.

Jika dilihat syarikat-syarikat di Korea, majikan mereka banyak menyediakan kemudahan untuk para pekerjanya. Sebagai contoh, kerusiurut, perpustakaan mini, permainan video dan lain-lain. Ini merupakan satu dorongan yang positif kepada para pekerja untuk seronok datang ke tempat kerja. Mereka juga tidak akan berasa terbeban jika perlu menyiapkan tugas atau bebanan kerja sehingga lewat malam.

Menurut Shea (2002) secara keseluruhan tahap kepuasan kerja dalam kalangan pekerja di Malaysia adalah menurun. Hasil kajian beliau mendapati bahawa sejak tahun 2000, sebanyak 50.5 daripada responden yang di ambil mengatakan bahawa mereka berpuas hati. Tetapi tahap kepuasan kerja mereka mulai menurun apabila umur mereka mula mencecah 35-44 tahun. Terjadinya penurunan tahap kepuasan kerja ini berlaku akibat tahap peningkatan tekanan kerja seiring dengan tahap celik teknologi.

Isu tahap kepuasan kerja ini tidak seharusnya di ambil mudah oleh semua majikan terutamanya di Malaysia. Kurangnya tahap kepuasan kerja akan mendorong pekerja untuk bertingkah laku tidak produktif. Tingkah laku ini akan menimbulkan masalah kepada syarikat seperti kos kewangan, penurunan produktiviti dan juga kegagalan sesebuah organisasi dan industri itu untuk bersaing. Antara tingkah laku kerja yang tidak produktif yang sering berlaku adalah seperti ketidakhadiran pekerja, ponteng kerja dan pusing ganti kerja (*turnover*), kerosakan harta benda, tingkah laku yang tidak selamat, pemerhatian atau tumpuan kerja yang lemah dan kecurian.

TUJUAN KAJIAN

Kajian ini dilakukan adalah untuk mengetahui tahap kepuasan kerja kakitangan Penjara Sungai Udang, Melaka. Berdasarkan objektif kajian tersebut, empat hipotesis telah dibina iaitu:-

1. Terdapat perbezaan pada kepuasan kerja mengikut jantina.
2. Terdapat perbezaan pada kepuasan kerja mengikut pendapatan.
3. Terdapat perbezaan pada kepuasan kerja mengikut tempoh perkhidmatan.
4. Terdapat perbezaan pada kepuasan kerja mengikut status perkahwinan.

METODOLOGI KAJIAN

Kajian kuantitatif ini melibatkan soal selidik berbentuk deskriptif. Alat kajian yang digunakan dalam kajian ini mengandungi 40 item yang terdiri daripada dua bahagian iaitu Bahagian A dan B. Bahagian A merupakan aspek demografi iaitu latar belakang responden seperti jantina, pendapatan, tempoh perkhidmatan dan status perkahwinan. Bahagian B pula merupakan soal selidik tahap kepuasan kerja yang menyentuh perihal kerjaya mereka. Item-itemnya adalah berkaitan persekitaran kerja, majikan, rakan sekerja, bebanan kerja dan lain-lain. Subjek kajian ini merupakan kakitangan di Penjara Sungai Udang, Melaka terdiri daripada 25 responden lelaki dan 25 responden perempuan. Untuk tujuan tersebut, pengkaji telah meminta kebenaran daripada Ketua Program Pembangunan Insan (PPI). Pengedaran set soal selidik telah dijalankan melalui Koperal selaku pembantu Sarjan dan diedarkan kepada sebahagian pekerja lelaki dan sebahagian kepada pekerja perempuan.

Jadual 1: Skor tahap kepuasan kerja

TAHAP KEPUASAN KERJA	SKOR
Sangat Tidak Memuaskan	1-45
Tidak Memuaskan	46-90
Tidak Pasti	91-135
Memuaskan	136-180
Sangat Memuaskan	181-225

DAPATAN KAJIAN

Data-data telah dikumpul dan telah dianalisis menggunakan program *Statistical Package for the Social Sciences Version 18.0 (SPSS 18)*.

Analisis Statistik Deskriptif

Hasil analisis statistik deskriptif adalah seperti berikut:

Jadual 2: Jumlah Responden Mengikut Demografi

Pembolehubah	Jumlah Responden	Jumlah (%)
Jantina		
- Lelaki	25	50%
- Perempuan	25	50%
Pendapatan		
- 1001 – 2000	26	52%
- 2001 – 3000	21	42%
- 3001 – 4000	3	6%
- 4001 ke atas	0	0%
Status Perkahwinan		
- Bujang	18	36%
- Berkahwin	30	60%
- Duda / Janda	2	4%
Tempoh perkhidmatan		
- 1 – 6 tahun	26	52%
- 7 – 12 tahun	13	26%
- 13 – 18 tahun	4	8%
- 19 – 24 tahun	2	4%
- 25 tahun dan ke atas	5	10%

Jadual 3: Tahap kepuasan kerja mengikut peratusan

Tahap Kepuasan Kerja	Kekerapan (N)	Peratus (%)
Tidak Pasti	10	20%
Memuaskan	32	64%
Sangat Memuaskan	8	16%
Jumlah	50	100%

Analisis Statistik Inferensi

Pada bahagian ini, pengkaji akan mengemukakan statistik inferensi yang telah diperoleh melalui kaedah analisis Ujian-t dan juga ANOVA sehalu.

1. Terdapat perbezaan pada kepuasan kerja mengikut jantina

Jadual 4: Ujian-t bagi kepuasan kerja mengikut jantina

Jantina	N	Min (M)	Sisihan Piawai (SD)	t	dk.	Sig.
Lelaki	25	157.82	14.720	.849	128	.3980
Perempuan	25	155.58	15.224			

$k > 0.05$

Keputusan menunjukkan bahawa nilai t dalam Jadual 4 di atas ialah 0.849. Darjah kebebasan (dk) ialah 128 dan nilai kebarangkalian ialah 0.3980 yang diuji pada aras keyakinan 0.05 manakala nilai min yang diperolehi bagi lelaki 157.82 dan 155.58 bagi perempuan. Nilai ini didapati lebih besar daripada aras keyakinan 0.05 ($k > 0.05$). Dengan itu didapati bahawa tidak terdapat perbezaan kepuasan kerja dan jantina ($t(128) = 0.849, k > 0.05$). Maka hipotesis ini ditolak kerana tidak terdapat perbezaan pada kepuasan kerja mengikut jantina.

2. Terdapat perbezaan pada kepuasan kerja mengikut pendapatan

Jadual 5: Ringkasan ANOVA Sehalu pada kepuasan kerja mengikut pendapatan

Pendapatan	JKD	dk	MKD	F	Sig.
Antara Kump.	4105.281	3	1368.427	6.954	.000
Dalam Kump.	24796.019	126	196.794		

$r > 0.05$

Keputusan menunjukkan bahawa nilai statistik F ialah 6.954 dengan mempunyai nilai signifikannya ialah 0.000 dan ianya lebih kecil daripada 0.05. Keputusan ini menunjukkan bahawa terdapat perbezaan pada kepuasan kerja mengikut pendapatan ($F(3,126) = 6.954, r < 0.05$). Maka hipotesis ini diterima.

3. Terdapat perbezaan pada kepuasan kerja mengikut tempoh perkhidmatan

Jadual 6: Ringkasan ANOVA Sehala pada kepuasan kerja mengikut tempoh perkhidmatan

Tempoh Perkhidmatan	JKD	dk	MKD	F	Sig.
Antara Kump.	3548.823	5	709.765	3.471	0.006
Dalam Kump.	25352.477	124	204.455		

r > 0.05

Keputusan menunjukkan bahawa nilai statistik F ialah 3.471 dengan mempunyai nilai signifikannya ialah 0.006 dan ianya lebih kecil daripada 0.05. Keputusan ini menunjukkan bahawa terdapat perbezaan pada kepuasan kerja mengikut tempoh perkhidmatan ($F(5,124) = 3.471, r < 0.05$). Maka hipotesis ini diterima.

4. Terdapat perbezaan pada kepuasan kerja mengikut status perkahwinan

Jadual 7: Ringkasan ANOVA Sehala pada kepuasan kerja mengikut status perkahwinan

Tempoh Perkhidmatan	JKD	dk	MKD
F	Sig.		
Antara Kump.	164.248	2	82.124
.363	.696		
Dalam Kump.	28737.052	127	226.276

r > 0.05

Keputusan menunjukkan bahawa nilai statistik F ialah 0.363 dengan mempunyai nilai signifikannya ialah 0.696 dan ianya lebih besar daripada 0.05. Keputusan ini menunjukkan bahawa tidak terdapat perbezaan pada kepuasan kerja mengikut status ($F(2,127) = 0.363, r > 0.05$). Maka hipotesis ini ditolak.

PERBINCANGAN

Setelah dianalisis, hasil kajian menunjukkan seramai 32 orang kakitangan iaitu 64% telah dikenal pasti tahap kepuasan kerja mereka adalah memuaskan. Diikuti pula dengan tahap kepuasan kerja yang sangat memuaskan iaitu seramai 8 orang (16%). Manakala 10 orang (20%) yang selebihnya menunjukkan tahap kepuasan kerja tidak pasti. Oleh itu dapat disimpulkan bahawa tahap kepuasan kerja dalam kakitangan Penjara Sungai Udang Melaka secara keseluruhannya adalah memuaskan.

Hasil kajian mendapati bahawa tidak terdapat perbezaan pada kepuasan kerja mengikut jantina. Oleh yang demikian jelaslah menunjukkan bahawa jantina itu bukanlah penentu kepada tahap kepuasan kerja. Ini bertepatan dengan hasil kajian Junaidah Mohamad & Nik Rosila Nik Yaacob (2013) yang telah dijalankan ke atas guru pendidikan khas, menyatakan bahawa tidak terdapat perbezaan yang signifikan dalam kepuasan kerja mengikut jantina.

Seterusnya, hasil menunjukkan faktor pendapatan merupakan peyumbang kepada kepuasan kerja dalam kalangan kakitangan Penjara Sungai Udang, Melaka. Hasil kajian ini selari dengan dapatan kajian yang telah dilakukan oleh Weaver (1980) ke atas pekerja-pekerja di Amerika Syarikat mendapati terdapat perbezaan pada kepuasan kerja mengikut pendapatan. Selain itu, hasil kajian Allen & Bell (1980) mendapati anggota tentera Amerika Syarikat akan mengambil keputusan untuk berhenti awal jika mereka tidak berpuas hati dengan suasana kerja dan gaji. Selain itu, gaji menimbulkan motivasi dan kepuasan kerana gaji hanya bergantung kepada perbezaan antara jumlah gaji yang diterima dengan nilai sebenar gaji itu.

Manakala kepuasan dari gaji akan dilihat oleh individu sebagai fungsi gaji yang diterima bersesuaian dengan input dan output individu itu jika dibandingkan dengan orang lain. Apabila kompensasi dan segi kewangan selaras dengan penyempurnaan, pengiktirafan, perkembangan dan sifat kerja, ia akan bertindak bersama-sama dengan faktor-faktor ini untuk menentukan motivasi dan kepuasan.

Namun demikian, keputusan menunjukkan bahawa terdapat perbezaan pada kepuasan kerja mengikut tempoh perkhidmatan. Dapatan ini bertentangan dengan hasil kajian yang telah dilakukan oleh Nor Liyana Mohd Bakti & Mansor Abu Talib (2010) yang mendapati bahawa anggota tentera laut di Armada TLDM tidak mempunyai perbezaan pada kepuasan kerja mereka mengikut tempoh perkhidmatan.

Selain itu, keputusan kajian menunjukkan tidak terdapat perbezaan pada kepuasan kerja mengikut status perkahwinan pekerja. Hasil kajian ini disokong oleh Hashim (1985) dan Yaakob & Mohd. Noor (1990) mendapati tiada perbezaan yang signifikan kepuasan kerja antara pekerja yang sudah berkahwin dan belum berkahwin.

RUMUSAN DAN CADANGAN

Secara keseluruhannya, hasil kajian mendapati bahawa kakitangan Penjara Sungai Udang, Melaka mempunyai tahap kepuasan kerja yang memuaskan. Ini dapat dibuktikan dengan 32 orang (64%) responden mempunyai tahap kepuasan kerja yang memuaskan. Walaupun tahap kepuasan kerja kakitangan penjara berada pada tahap memuaskan, namun pihak penjara harus sentiasa mengambil kira keperluan dan kebajikan pekerja seperti memberi penekanan kepada sistem kenaikan gaji sesuai dengan tempoh perkhidmatan kerana ianya merupakan salah satu keperluan fisiologi individu. Wang juga menjadi simbol kejayaan, sumber untuk pengiktirafan, dan juga untuk mendapatkan nilai-nilai hidup yang lain. Bagi setengah-setengah orang, gaji adalah simbol status, yang lain pula merasakan wang dapat memberi kebebasan bertindak dalam apa juga aspek kehidupan.

Kepuasan kerja ini sangat penting kerana ia akan membantu pekerja untuk menghasilkan kerja yang produktif dan secara tidak langsung meningkatkan prestasi kerja dan komitmen dalam organisasi tersebut. Sebagai pihak berkuasa, pekerja seharusnya mempunyai komitmen yang tinggi dalam pekerjaan.

Namun, dapatan kajian ini amat terhad kerana ia hanya memberi tumpuan kepada kepuasan kerja berdasarkan faktor demografi iaitu jantina, pendapatan, tempoh perkhidmatan dan juga status perkahwinan. Diharapkan kajian yang akan datang akan memberi tumpuan kepada aspek yang berbeza seperti kepuasan kerja berdasarkan skop tugas pekerja. Selain itu, memberi penekanan kepada bilangan subjek kajian yang melibatkan semua bahagian dan cawangan agar hasil kajian yang diperoleh benar-benar telus dan boleh digeneralisasikan kepada keseluruhan kakitangan penjara.

BIODATA PENULIS

Suhaya Hj. Deraman mendapat pendidikan di peringkat Diploma dan Diploma Lanjutan Pengajian Islam (Usuluddin) di Kolej Ugama Sultan Zainal Abidin (KUSZA), Terengganu. Memiliki Sarjana Sastera (Psikologi Kaunseling) dari Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM). Pernah bertugas sebagai Kaunselor Sukarela di Unit Tele-Kaunseling Dewan Bandaraya Kuala Lumpur (DBKL). Beliau merupakan pensyarah di Kolej Universiti Islam Melaka bermula Ogos 2006 dan sekarang beliau berkhidmat di Jabatan Psikologi, Fakulti Sains Sosial, Kolej Universiti Islam Melaka dan kini sedang mengikuti pengajian di peringkat Doktor Falsafah di Jabatan Pengajian Dakwah & Kepimpinan, Fakulti Pengajian Islam pengkhususan Kaunseling dari perspektif Islam di UKM, Bangi.

Siti Zubaidah Hj. Mohd Isa merupakan pelajar Ijazah Sarjana Muda Psikologi (Kepujian) Semester 7 di Jabatan Psikologi, Fakulti Sains Sosial, Kolej Universiti Islam Melaka (KUIM) dan sedang menjalani latihan profesional praktikum sebagai memenuhi sebahagian daripada syarat memperolehi Ijazah Sarjana Muda Psikologi (Kepujian).

RUJUKAN

- Arifin Hj. Zainal. 1985. *Pekerja dan Pekerjaan: Pendekatan Psikologi Personel*. Petaling Jaya. Fajar Bakti Sdn. Bhd.
- Ariffin Zainal. 2005. *Aplikasi Penyelidikan Psikologi Dalam Pengurusan Sumber Manusia*. (Versi Elektronik). Seminar Psikologi 2005. Daripada World Wide Web: [Http://Www.Eneraldlibrary.Com/Insi.Html](http://Www.Eneraldlibrary.Com/Insi.Html)
- Asis Tahang. 2004. *Hubungan Faktor-Faktor Demografi, Kepuasan Kerja dengan Produktiviti dalam Kalangan Kakitangan Kerajaan*. Universiti Malaysia Sabah: Tesis Ijazah Sarjana Muda.
- Ch'ng Seng Lian. 1987. *Ibu Yang Bekerja: Satu Tinjauan Konflik Peranan. Latihan Ilmiah*. Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Ferlis Bahari. 2000. *Kepuasan Kerja dan Aspek-Aspek Kepuasan Kerja: Satu Kajian di Unit Pengurusan Sumber Manusia (Sosial), Yayasan Sabah, Kota Kinabalu, Sabah*. Koleksi Kertas Kerja Psikologi Masyarakat Malaysia II. Kota Kinabalu : Universiti Malaysia Sabah.
- Ferlis Bahari. 2004. *Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi: Satu Kajian di Telekom Malaysia Berhad (Zon Sabah)*. Sekolah Psikologi dan Kerja Sosial. Kota Kinabalu : Universiti Malaysia Sabah.
- Iran Herman. 2004. *Analisis Data Aplikasi SPSS (For Windows)*. Jabatan Psikologi Kaunseling Fakulti Pembangunan Sosial dan Manusia. Universiti Utara Malaysia. Sintok Kedah, Darul Aman: Utusan Publication & Distributor Sdn. Bhd.
- Iran Herman. 2005. *Pembentukan Budaya Koporat dan Minda Warga Perkhidmatan Awam*. Seminar Psikologi 2005. Daripada World Wide Web: <http://www.enerald-library.com/insight/viewcontent.html>
- Junaidah Mohamad, Nik Rosik Nik Yaacob. 2013. *Kajian Tentang Kepuasan Bekerja dalam Kalangan Guru-Guru Pendidikan Khas*. Universiti Sains Malaysia.
- Kepuasan Kerja dan Keadaan Pekerjaan, Kepuasan Kerja dan Kerja Itu Sendiri (Work Itself), Kepuasan Kerja dan Rakan Sekerja, Kepuasan Kerja dan Gaji, Kepuasan Kerja dan Kenaikan Pangkat*: [Http://Studentsrepo.Um.Edu.My/3177/4/Bab_2.Pdf](http://Studentsrepo.Um.Edu.My/3177/4/Bab_2.Pdf)
- Lee Kum Chee & Chan Kah Whye. 1996. *Job Satisfaction and Conflict Among Technical Employees In Selected Malaysian Engineering Firms*. *Jurnal Pengurusan*: Kuala Lumpur: Oxford Publication.
- Mahmood Nazar & Sabitha Marican. 1995. *Hubungan Manusia dalam Organisasi*. Utusan Publication & Distribution Sdn. Bhd.
- Najib Ahmad Marzuki. 2007. *Siri Pengurusan Dan Pentadbiran "Psikologi Personel"*: Kuala Lumpur: Utusan Publications & Distributors Sdn. Bhd.

- Nor Liyana Mohd Bokti, Mansor Abu Talib. 2010. *Jurnal Kemanusiaan: Tekanan Kerja Motivasi dan Kepuasan Kerja Tentera Laut Armada Tentera Laut Diraja Malaysia*. Fakulti Ekologi Manusia, Universiti Putra Malaysia.
- Nor Safinaz. 2003. *Konsep Kendiri dan Kepuasan Kerja dalam Kalangan Penguatkuasa*. Satu Kajian Kes di Majlis Perbandaran Johor Bahru, Johor: Universiti Teknologi Malaysia. Tesis Sarjana Muda.
- Ramble Bin Haji Hasbi. 2000. *Perkaitan Kepuasan Kerja dengan Prestasi Kerja di Kalangan Pekerja di Industri Pembuatan*. Universiti Malaysia Sarawak.
- R. Zirwatul Aida Ibrahim, Keis Ohtsuka, Mazidah Mohd Dagang, Azlina Abu Bakar. 2014. *Kepuasan Kerja dalam Kalangan Pekerja Malaysia: Aplikasi Kajiselidik Kepuasan Kerja Spektor dalam Konteks Asia Tenggara*.
- Sabda S. 2008. *Kaedah Organisasi Mengagumi Pekerja Faktor Utama Produktiviti*. Utusan Publication dan Distributors Sdn. Bhd.
- Sharif Bin Salleh. 2001. *Hubungan Antara Faktor Hygiene – Motivator dengan Kepuasan Kerja Pekerja Bukan Eksekutif Celcom (M) Sdn. Bhd, Kawasan Kuching Timur, Kuching Sarawak*. Fakulti Sains Kognitif dan Pembangunan Manusia, Universiti Malaysia Sarawak.
- Sidek Mohd Noah. 2005. *Pengurusan Sumber Manusia, Pengalaman di Sekitar Organisasi* Seminar Organisasi 2005. Daripada World Wide Web: <http://www.enerld-library.com/insight/viewcontent.html>
- Suzyanti Mohd Shokory, Wan Salmuni Wan Mustaffa & Norsamsinar Samsudin. 2005. *Kepuasan Kerja Kakitangan Akademik: Satu Perbandingan Jantina*. Kertas kerja bagi Pembentangan Persidangan Psikologi Malaysia 2005.
- Thomas J. Barry. 2002. *Organisasi Kualiti Mutlak: Keseimbangan dan Keharmonian Demi Keunggulan*. Universiti Teknologi Malaysia, Skudai Johor Darul Ta'zim.