

**NIAT INGIN BERHENTI KERJA: KAJIAN
KE ATAS DOKTOR DAN JURURAWAT
HOSPITAL KERAJAAN DI
NEGERI SABAH**

NURUL NADIA BINTI ABD AZIZ

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

**TESIS INI DIKEMUKAKAN UNTUK
MEMENUHI SYARAT MEMPEROLEHI
IJAZAH SARJANA**

**SEKOLAH PERNIAGAAN DAN EKONOMI
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH
2006**



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

BORANG PENGESAHAN STATUS TESIS®

JUDUL: NIAT INGIN BERHENTI KERJA: KAJIAN KE ATAS DOKTOR DAN JURURAWAT HOSPITAL KERAJAAN DI NEGERI SABAH

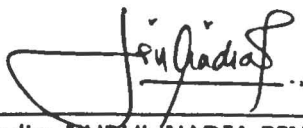
IJAZAH: SARJANA PERNIAGAAN (SUMBER MANUSIA)

SESI PENGAJIAN: 2004-2006

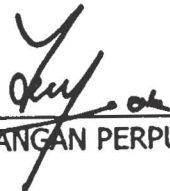
Saya, NURUL NADIA BINTI ABD AZIZ mengaku membenarkan tesis Sarjana ini disimpan di Perpustakaan Universiti Malaysia Sabah dengan syarat-syarat kegunaan seperti berikut:

1. Tesis adalah hakmilik Universiti Malaysia Sabah.
2. Perpustakaan Universiti Malaysia Sabah dibenarkan membuat salinan untuk tujuan pengajian saya.
3. Perpustakaan dibenarkan membuat salinan tesis ini sebagai bahan pertukaran antara institusi pengajian tinggi.
4. TIDAK TERHAD.

PERPUSTAKAAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH
Disahkan oleh

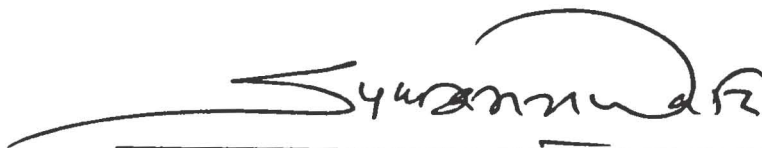


(Penulis: NURUL NADIA BINTI ABD AZIZ)



(TANDATANGAN PERPUSTAKAWAN)

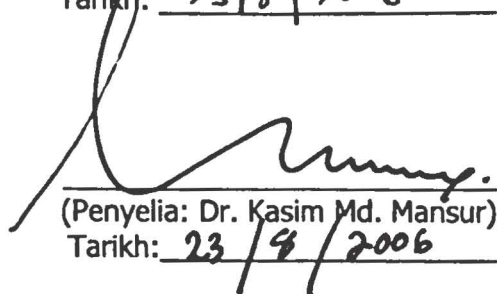
Alamat:
B-123, Felda Bukit Ramun
81040 Kulai, Johor
MALAYSIA



(Penyelia: Prof. Dr. Syed Azizi Wafa Syed Khalid Wafa)

Tarikh: 25/8/2006

Tarikh: 23 Ogos 2006



(Penyelia: Dr. Kasim Md. Mansur)

Tarikh: 23/8/2006

CATATAN: ® Tesis dimaksudkan sebagai tesis Ijazah Doktor Falsafah dan Sarjana secara penyelidikan atau disertasi bagi pengajian secara kerja kursus dan penyelidikan, atau laporan Projek Sarjana Muda (LPSM).



PENGAKUAN

Saya mengaku bahawa karya ini adalah hasil kerja saya sendiri kecuali nukilan-nukilan dan ringkasan-ringkasan yang tiap-tiap satunya telah dijelaskan sumbernya.

NURUL NADIA BT ABD AZIZ
PS04-002-004
23 OGOS 2006



PENGHARGAAN

Dengan Menyebut Nama Allah Yang Maha Pemurah Lagi Maha Penyayang

Alhamdulillah dan syukur dipanjatkan ke hadrat Illahi kerana dikurniakan kekuatan dan semangat sehingga dapatlah saya menyempurnakan tesis ini dengan baik dan pada masa yang telah ditetapkan. Sesungguhnya penulisan tesis ilmiah ini tidak dapat dimajukan dengan jayanya tanpa bantuan, sokongan dan kerjasama erat dari pelbagai individu dan institusi. Ucapan setinggi-tinggi penghargaan dan terima kasih yang tidak terhingga saya tujukan kepada penyelia utama saya iaitu Profesor Dr. Syed Azizi Wafa B. Syed Khalid Wafa di atas idea, dedikasi dan sikap positif beliau yang telah menjadi pendorong kepada saya untuk menghasilkan tesis ini.

Ucapan terima kasih juga kepada Dr. Hj. Kasim Hj. Md. Mansur, Dekan Sekolah Perniagaan dan Ekonomi, dan juga selaku penyelia kedua, di atas sokongan dan perhatian yang telah diberikan. Setinggi-tinggi penghargaan dan terima kasih juga diucapkan kepada Yayasan Universiti Malaysia Sabah kerana telah memberi bantuan kewangan dalam bentuk biasiswa kepada saya. Sesungguhnya bantuan kewangan tersebut amat membantu saya dalam menjalankan kajian ini.

Saya juga amat berhutang budi kepada Datin Dr. Rusnah Bt Hussin, Timbalan Pengarah Bahagian Perkembangan Perubatan, Kementerian Kesihatan Malaysia dan En. Badarudin Abd. Rahaman, Timbalan Pengarah Kesihatan Negeri (Pengurusan) yang telah memberi kebenaran kepada saya untuk menjalankan kajian yang berkaitan dengan doktor dan jururawat di hospital kerajaan di negeri Sabah. Kerjasama beliau dan juga kakitangan yang lain di Jabatan Kesihatan Negeri Sabah amat saya hargai.

Tidak lupa juga ucapan terima kasih kepada semua pengarah dan kakitangan di semua hospital yang terlibat dalam kajian ini, yang telah membantu kelancaran semasa saya mengedar dan mengumpul semula borang soal-selidik. Terima kasih juga diucapkan kepada semua doktor dan jururawat yang telah sudi meluangkan masa untuk menjadi responden kajian ini. Mudah-mudahan kajian ini dapat membantu merubah sesuatu untuk kebaikan mereka sebagai balasan di atas kerjasama yang telah mereka berikan. Akhir sekali, ucapan terima kasih kepada ibubapa, keluarga dan rakan-rakan seperjuangan yang sentiasa mendoakan dan memberikan sokongan moral kepada saya selama ini.

Sekian. Wassalam.



ABSTRAK

NIAT INGIN BERHENTI KERJA: KAJIAN KE ATAS DOKTOR DAN JURURAWAT HOSPITAL KERAJAAN DI NEGERI SABAH.

Kajian ini dijalankan adalah bertujuan untuk menganalisis tahap niat ingin berhenti kerja di kalangan doktor dan jururawat yang bertugas di hospital kerajaan di negeri Sabah. Skop bagi kajian ini terdiri daripada sepuluh buah hospital kerajaan di seluruh negeri Sabah di mana kadar maklumbalas doktor yang diperolehi adalah mewakili 24% daripada keseluruhan doktor di negeri Sabah, manakala kadar maklumbalas jururawat pula mewakili 13% daripada keseluruhan jururawat di negeri Sabah. Instrumen utama kajian ini ialah borang soal-selidik di mana item-item yang digunakan dalam borang soal-selidik tersebut telah diambil dan diubahsuai daripada kajian-kajian terdahulu. Teknik analisis yang digunakan dalam kajian ini adalah ujian-T, ANOVA-satu hala, dan regresi. Hasil analisis mendapati 20% daripada jumlah keseluruhan responden doktor di hospital kerajaan berhasrat untuk berhenti kerja. Peratusan yang agak tinggi ini turut menuntut perhatian pihak kerajaan memandangkan kerajaan pada ketika ini sedang berusaha menangani masalah kekurangan doktor. Meskipun demikian, tahap niat ingin berhenti kerja bagi jururawat jauh lebih rendah berbanding doktor iaitu 4.1% daripada jumlah keseluruhan responden jururawat. Kajian turut meneliti faktor-faktor peramal niat ingin berhenti kerja bagi doktor dan jururawat yang berkhidmat di hospital kerajaan di negeri Sabah. Hasil kajian mendapati faktor peramal niat ingin berhenti kerja bagi doktor adalah tekanan kerja dan komitmen manakala faktor peramal niat ingin berhenti kerja bagi jururawat adalah budaya hospital dan budaya wad yang bersifat sokongan, tekanan kerja, kepuasan dan komitmen terhadap organisasi.

ABSTRACT

INTENTION TO QUIT: STUDY FROM DOCTORS AND NURSES IN THE GOVERNMENT HOSPITALS IN SABAH STATE.

This research aims to analyze the level of intention to quit among doctors and nurses employed in government hospitals in Sabah. The research scope consists of ten government hospitals from whole of Sabah whereby the response rate obtained from doctors represent 24% of the whole total number of doctors in Sabah, and response rate for nurses represent 13% of the total number of nurses in Sabah. The main instrument for this research is the questionnaire whereby items from previous research were adopted and modified. The analysis techniques used in this study were T-test, one-way ANOVA and regression. The analysis results indicated that 20% out of the total doctor respondents has an intention to quit. However the high percentage seeks the attention from the government since at this present moment, the government is trying to solve the lack of doctor's problem. Meanwhile, the level of intention to quit among the nurses are far lesser compared to doctors that is 4.1% from the total of nurse respondents. The research also emphasizes determine the predicting factors of intention to quit among doctor and nurses who work in government hospitals in the state of Sabah. The research found that the predicting factor of intention to quit for doctors are job stress and organizational commitment while the predicting factor of intention to quit among nurses are the hospital culture and wad culture which has supportive nature, job stress, job satisfaction and organizational commitment.



SINGKATAN

MO	Medical Officer (Pegawai Perubatan)
HO	Houseman Officer (Doktor Siswazah)
SR	Sister (Ketua Jururawat)
SN	Staff Nurse (Jururawat Terlatih)
MPS	Motivating Potential Score (Skor Potensi Motivasi)
KKM	Kementerian Kesihatan Malaysia
JKNS	Jabatan Kesihatan Negeri Sabah
JPA	Jabatan Perkhidmatan Awam Malaysia
ELWK	Elaun Luar Waktu Kerja
IPTA	Institusi Pengajian Tinggi Awam
IPTS	Institusi Pengajian Tinggi Swasta



KANDUNGAN

PENGAKUAN	ii
PENGHARGAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
SINGKATAN	vi
KANDUNGAN	vii
SENARAI JADUAL	xv
SENARAI RAJAH	xx
 BAB 1: PENGENALAN	
1.0 Pendahuluan	1
1.1 Penyataan Masalah Kajian	4
1.2 Tujuan Penyelidikan	8
1.3 Skop Penyelidikan	8
1.4 Kepentingan Kajian	10
1.5 Definisi Pembolehubah	11
1.5.1 Niat Ingin Berhenti Kerja	11
1.5.2 Kepuasan Kerja	12
1.5.3 Komitmen Terhadap Organisasi	13
1.5.4 Budaya Organisasi	14
1.5.5 Ciri-Ciri Kerja	18
1.5.6 Tekanan Kerja	20
1.5.7 Kesaksamaan Pengagihan dan Prosedur	22



1.5.8	Lama Tempoh Berkhidmat dalam Jawatan	24
1.6	Rumusan	25
 BAB 2: PENGENALAN HOSPITAL KERAJAAN		
2.0	Pendahuluan	26
2.1	Hospital Kerajaan di Malaysia	26
2.2	Hospital Kerajaan di Negeri Sabah	33
2.3	Rumusan	43
 BAB 3: ULASAN KAJIAN-KAJIAN TERDAHULU		
3.0	Pendahuluan	44
3.1	Niat Ingin Berhenti Kerja	44
3.2	Pembolehubah Perantara	47
3.2.1	Kepuasan Kerja	47
3.2.2	Komitmen Terhadap Organisasi	48
3.3	Pembolehubah Bebas	50
3.3.1	Budaya Organisasi	50
3.3.2	Ciri-Ciri Kerja	52
3.3.3	Tekanan Kerja	56
3.3.4	Kesaksamaan Pengagihan dan Prosedur	58
3.4	Lama Tempoh Berkhidmat dalam Jawatan	63
3.5	Rumusan	64
 BAB 4 METODOLOGI KAJIAN		
4.0	Pendahuluan	65
4.1	Kerangka Kajian	65



4.2	Pembentukan Hipotesis Kajian	66
4.2.1	Hipotesis Tentang Hubungan Langsung di antara Pembolehubah Budaya Organisasi, Ciri-Ciri Kerja, Tekanan Kerja, Kepuasan dan Komitmen dengan Niat Ingin Berhenti Kerja bagi Doktor dan Jururawat	66
4.2.2	Hipotesis Tentang Kesan Perantara Kepuasan ke atas Perhubungan di antara Pembolehubah Budaya Organisasi, Tekanan, Kesaksamaan Pengagihan dan Kesaksamaan Prosedur dengan Niat Ingin Berhenti Kerja bagi Doktor dan Jururawat.	68
4.2.3	Hipotesis Tentang Kesan Perantara Komitmen ke atas Perhubungan di antara Pembolehubah Budaya Organisasi, Tekanan Kerja, Kesaksamaan Pengagihan, Kesaksamaan Prosedur dan Kepuasan Kerja dengan Niat Ingin Berhenti Kerja bagi Doktor dan Jururawat	69
4.2.4	Hipotesis Tentang Kesan Penyederhana (Lama Tempoh Berkhidmat dalam Jawatan) ke atas Perhubungan di antara Komitmen dengan Niat Ingin Berhenti Kerja bagi Doktor dan Jururawat	71
4.3	Hipotesis Umum	71
4.3.1	Hipotesis Tentang Hubungan Langsung di antara Pembolehubah Budaya Organisasi, Ciri-Ciri Kerja, Tekanan Kerja, Kesaksamaan Pengagihan dan Kesaksamaan Prosedur dengan Kepuasan Kerja bagi Doktor dan Jururawat	71
4.3.2	Hipotesis Tentang Hubungan Langsung di antara	73



Pembolehkan Budaya Organisasi, Tekanan Kerja,
Kesaksamaan Pengagihan, Kesaksamaan Prosedur dan
Kepuasan Kerja dengan Komitmen Terhadap Organisasi
bagi Doktor dan Jururawat.

4.3.3	Hipotesis Tentang Kesan Perantara Kepuasan ke atas Perhubungan di antara Pembolehkan Budaya Organisasi, Tekanan Kerja dan Kesaksamaan Pengagihan dan Kesaksamaan Prosedur dengan Komitmen bagi Doktor dan Jururawat.	74
4.3.4	Hipotesis Ujian-T	75
4.4	Subjek Kajian	77
4.5	Kaedah Soal-Selidik	78
4.5.1	Pembentukan Borang Soal-Selidik	79
4.6	Pentadbiran Borang Soal-Selidik	81
4.7	Kaedah Statistik	85
4.7.1	Analisis Skala Pengukuran	86
4.7.2	Statistik Deskriptif	86
4.7.3	Statistik Inferensi	87
4.8	Rumusan	87

BAB 5 HASIL KAJIAN

5.0	Pendahuluan	88
5.1	Ujian Kebolehpercayaan (<i>Reliability Test</i>)	88
5.2	Profil Responden	90
5.3	Nilai Min Pembolehkan	96
5.4	Pengujian Hipotesis Doktor dan Penilaian Dapatan	99



5.4.1	Hipotesis Tentang Hubungan Langsung di antara Pembolehkan Budaya Organisasi, Ciri-Ciri Kerja, Tekanan Kerja, Kepuasan dan Komitmen dengan Niat Ingin Berhenti Kerja bagi Doktor	99
5.4.2	Hipotesis Tentang Kesan Perantara Kepuasan ke atas Perhubungan di antara Pembolehkan Budaya Organisasi, Tekanan, Kesaksamaan Pengagihan dan Kesaksamaan Prosedur dengan Niat Ingin Berhenti Kerja bagi Doktor	102
5.4.3	Hipotesis Tentang Kesan Perantara Komitmen ke atas Perhubungan di antara Pembolehkan Budaya Organisasi, Tekanan Kerja, Kesaksamaan Pengagihan, Kesaksamaan Prosedur dan Kepuasan Kerja dengan Niat Ingin Berhenti Kerja bagi Doktor	104
5.4.4	Hipotesis Tentang Kesan Penyederhana (Lama Tempoh Berkhidmat dalam Jawatan) ke atas Perhubungan di antara Komitmen dengan Niat Ingin Berhenti Kerja bagi Doktor	106
5.5	Hipotesis Umum Bagi Doktor	107
5.5.1	Hipotesis Tentang Hubungan Langsung di antara Pembolehkan Budaya Organisasi, Ciri-Ciri Kerja, Tekanan Kerja, Kesaksamaan Pengagihan dan Kesaksamaan Prosedur dengan Kepuasan Kerja bagi Doktor	107
5.5.2	Hipotesis Tentang Hubungan Langsung di antara Pembolehkan Budaya Organisasi, Tekanan Kerja,	110



Kesaksamaan Pengagihan, Kesaksamaan Prosedur dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Terhadap Organisasi bagi Doktor	
5.5.3 Hipotesis Tentang Kesan Perantara Kepuasan ke atas Perhubungan di antara Pembolehubah Budaya Organisasi, Tekanan Kerja, Kesaksamaan Pengagihan dan Kesaksamaan Prosedur dengan Komitmen bagi Doktor	114
5.5.4 Hipotesis Ujian-T Doktor	115
5.6 Pengujian Hipotesis Jururawat dan Penilaian Dapatan	117
5.6.1 Hipotesis Tentang Hubungan Langsung di antara Pembolehubah Budaya Organisasi, Ciri-Ciri Kerja, Tekanan Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen dengan Niat Ingin Berhenti Kerja bagi Jururawat	117
5.6.2 Hipotesis Tentang Kesan Perantara Kepuasan ke atas Perhubungan di antara Pembolehubah Budaya Organisasi, Tekanan, Kesaksamaan Pengagihan dan Kesaksamaan Prosedur dengan Niat Ingin Berhenti Kerja bagi Jururawat	120
5.6.3 Hipotesis Tentang Kesan Perantara Komitmen ke atas Perhubungan di antara Pembolehubah Budaya Organisasi, Tekanan Kerja, Kesaksamaan Pengagihan, Kesaksamaan Prosedur dan Kepuasan Kerja dengan Niat Ingin Berhenti Kerja bagi Jururawat	122
5.6.4 Hipotesis Tentang Kesan Penyederhana (Lama Tempoh Berkhidmat dalam Jawatan) ke atas Perhubungan di antara Komitmen dengan Niat Ingin Berhenti Kerja bagi	124



Jururawat

5.7	Hipotesis Umum Bagi Jururawat	125
5.7.1	Hipotesis Tentang Hubungan Langsung di antara Pembolehubah Budaya Organisasi, Ciri-Ciri Kerja, Tekanan Kerja, Kesaksamaan Pengagihan dan Kesaksamaan Prosedur dengan Kepuasan Kerja bagi Jururawat	125
5.7.2	Hipotesis Tentang Hubungan Langsung di antara Pembolehubah Budaya Organisasi, Tekanan Kerja, Kesaksamaan Pengagihan, Kesaksamaan Prosedur dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Terhadap Organisasi bagi Jururawat	128
5.7.3	Hipotesis Tentang Kesan Perantara Kepuasan ke atas Perhubungan di antara Pembolehubah Budaya Organisasi, Tekanan Kerja, Kesaksamaan Pengagihan dan Kesaksamaan Prosedur dengan Komitmen Terhadap Organisasi bagi Jururawat	131
5.7.4	Hipotesis Ujian-T Jururawat	133
5.8	Hipotesis Umum bagi Doktor dan Jururawat	134
5.9	Rumusan	136

BAB 6 PERBINCANGAN DAN RUMUSAN

6.0	Pendahuluan	141
6.1	Pengulangan Objektif Kajian	142
6.2	Penemuan Kajian dan Perbincangan	142
6.2.1	Niat Ingin Berhenti Kerja	143



6.2.2	Kepuasan Kerja	147
6.2.3	Komitmen Terhadap Organisasi	151
6.3	Implikasi Kajian	154
6.3.1	Teoretikal	154
6.3.2	Pihak Pengurusan Hospital	163
6.4	Cadangan Dasar dan Polisi	174
6.5	Limitasi Kajian	175
6.5.1	Pemilihan Subjek	175
6.5.2	Pemilihan Lokasi Kajian	176
6.5.3	Pemilihan Jenis Budaya Organisasi	177
6.5.4	Jumlah Responden	178
6.5.5	Isu Kenaikan Elaun Luar Waktu Kerja (ELWK) bagi Pegawai Perubatan dan Doktor Siswazah	179
6.6	Kesimpulan	180
BIBLIOGRAFI		181
APENDIKS A BORANG SOAL-SELIDIK		
APENDIKS B STATISTIK DESKRIPTIF		
APENDIKS C KEPUTUSAN ANALISIS REGRESI BERGANDA (MULTIPLE REGRESSION)		
APENDIKS D KEPUTUSAN ANALISIS REGRESI HIERARKI (HIERARCHICAL REGRESSION)		
APENDIKS E KEPUTUSAN ANALISIS UJIAN-T (T-TEST)		

SENARAI JADUAL

2.1	Bilangan Hospital Kerajaan, Institusi Khas serta Bilangan Katil Mengikut Negeri pada 31 Disember 2003.	29
2.2	Institusi Perubatan Khas di Malaysia dan Bilangan Katil pada 31 Disember 2003.	30
2.3	Bilangan Hospital Swasta, Rumah Bersalin dan Rumah Rawatan Swasta yang Dilesenkan di bawah Kementerian Kesihatan Malaysia dan Bilangan Katil mangikut Negeri.	32
2.4	Bilangan Katil dan Penggunaan Katil Hospital Kerajaan Bagi Januari Hingga Julai 2005.	36
2.5	Bilangan Pegawai Perubatan Mengikut Hospital di Negeri Sabah Sehingga November 2005.	39
2.6	Bilangan Jururawat Mengikut Hospital di Negeri Sabah Sehingga November 2005.	41
4.1	Pembahagian Responden Mengikut Hospital	77
4.2	Pengukuran Pembolehubah-Pembolehubah Kajian	85
4.3	Kaedah Statistik yang Digunakan dalam Kajian.	86
5.1	Keputusan Ujian Kebolehpercayaan (<i>Reliability Test</i>).	89
5.2	Profil Faktor Demografi Responden.	92
5.3	Nilai Deskriptif Pembolehubah Bagi Gabungan Sampel.	96
5.4(a)	Nilai Deskriptif Pembolehubah Bagi Pegawai Perubatan dan Doktor Siswazah.	97
5.4(b)	Nilai Deskriptif Pembolehubah Bagi Ketua Jururawat dan Jururawat Terlatih.	98
5.5(a)	Regresi Berganda bagi Pembolehubah Budaya Organisasi,	100



	Ciri-Ciri Kerja, Tekanan Kerja, Kepuasan dan Komitmen dengan Niat Ingin Berhenti Kerja bagi Doktor.	
5.5(b)	Regresi Berganda bagi Pembolehubah Budaya Organisasi, Ciri-Ciri Kerja, Tekanan Kerja, Kepuasan dan Komitmen dengan Niat Ingin Berhenti Kerja bagi Doktor.	100
5.6	Nilai Beta Koefisyen bagi Kesan Perantara Kepuasan Kerja ke atas Perhubungan di antara Pembolehubah Budaya Organisasi, Tekanan Kerja, Kesaksamaan Pengagihan dan Kesaksamaan Prosedur dengan Niat Ingin Berhenti Kerja bagi Doktor.	103
5.7	Nilai Beta Koefisyen bagi Kesan Perantara Komitmen ke atas Perhubungan di antara Pembolehubah Budaya Organisasi, Tekanan Kerja, Kesaksamaan Pengagihan, Kesaksamaan Prosedur dan Kepuasan Kerja dengan Niat Ingin Berhenti Kerja bagi Doktor.	105
5.8	Nilai Beta Koefisyen bagi Kesan Penyederhana (Lama Tempoh Berkhidmat dalam Jawatan) ke atas Perhubungan di antara Komitmen dengan Niat Ingin Berhenti Kerja bagi Doktor.	106
5.9(a)	Regresi Berganda Bagi Pembolehubah Budaya Organisasi, Ciri-Ciri Kerja, Tekanan Kerja, Kesaksamaan Pengagihan dan Kesaksamaan Prosedur dengan Kepuasan Kerja bagi Doktor.	108
5.9(b)	Regresi Berganda Bagi Pembolehubah Budaya Organisasi, Ciri-Ciri Kerja, Tekanan Kerja, Kesaksamaan Pengagihan dan Kesaksamaan Prosedur dengan Kepuasan Kerja bagi	108



	Doktor.	
5.10(a)	Regresi Berganda Bagi Pembolehubah Budaya Organisasi, Tekanan Kerja, Kesaksamaan Pengagihan, Kesaksamaan Prosedur dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen bagi Doktor.	111
5.10(b)	Regresi Berganda Bagi Pembolehubah Budaya Organisasi, Tekanan Kerja, Kesaksamaan Pengagihan, Kesaksamaan Prosedur dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen bagi Doktor.	111
5.11	Nilai Beta Koefisien bagi Kesan Perantara Kepuasan ke atas Perhubungan di antara Pembolehubah Budaya Organisasi, Tekanan Kerja, Kesaksamaan Pengagihan dan Kesaksamaan Prosedur dengan Komitmen bagi Doktor	114
5.12	Nilai T bagi Doktor Mengikut Jawatan.	116
5.13(a)	Regresi Berganda bagi Pembolehubah Budaya Organisasi, Ciri-Ciri Kerja, Tekanan Kerja, Kepuasan dan Komitmen dengan Niat Ingin Berhenti Kerja bagi Jururawat.	118
5.13(b)	Regresi Berganda bagi Pembolehubah Budaya Organisasi, Ciri-Ciri Kerja, Tekanan Kerja, Kepuasan dan Komitmen dengan Niat Ingin Berhenti Kerja bagi Jururawat.	118
5.14	Nilai Beta Koefisien bagi Kesan Perantara Kepuasan ke atas Perhubungan di antara Pembolehubah Budaya Organisasi, Tekanan Kerja, Kesaksamaan Pengagihan dan Kesaksamaan Prosedur dengan Niat Ingin Berhenti Kerja bagi Jururawat.	121

5.15	Nilai Beta Koefisyen bagi Kesan Perantara Komitmen Kerja ke atas Perhubungan di antara Pembolehubah Budaya Organisasi, Tekanan Kerja, Kesaksamaan Pengagihan, Kesaksamaan Prosedur dan Kepuasan Kerja dengan Niat Ingin Berhenti Kerja bagi Jururawat.	123
5.16	Nilai Beta Koefisyen bagi Kesan Penyederhana (Lama Tempoh Berkhidmat dalam Jawatan) ke atas Perhubungan di antara Komitmen dengan Niat Ingin Berhenti Kerja bagi Jururawat.	124
5.17(a)	Regresi Berganda Bagi Pembolehubah Budaya Organisasi, Ciri-Ciri Kerja, Tekanan Kerja, Kesaksamaan Pengagihan dan Kesaksamaan Prosedur dengan Kepuasan Kerja bagi Jururawat.	126
5.17(b)	Regresi Berganda Bagi Pembolehubah Budaya Organisasi, Ciri-Ciri Kerja, Tekanan Kerja, Kesaksamaan Pengagihan dan Kesaksamaan Prosedur dengan Kepuasan Kerja bagi Jururawat.	126
5.18(a)	Regresi Berganda Bagi Pembolehubah Budaya Organisasi, Tekanan Kerja, Kesaksamaan Pengagihan, Kesaksamaan Prosedur dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen bagi Jururawat.	129
5.18(b)	Regresi Berganda Bagi Pembolehubah Budaya Organisasi, Tekanan Kerja, Kesaksamaan Pengagihan, Kesaksamaan Prosedur dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen bagi Jururawat.	129
5.19	Nilai Beta Koefisyen bagi Kesan Perantara Kepuasan	132



Kerja ke atas Perhubungan di antara Pembolehubah
Budaya Organisasi, Tekanan Kerja, Kesaksamaan
Pengagihan dan Kesaksamaan Prosedur dengan
Komitmen bagi Jururawat.

5.20	Nilai T Bagi Jururawat Mengikut Jawatan.	133
5.21	Nilai T Bagi Doktor Dan Jururawat.	136
5.22 (a)	Kesimpulan Penemuan bagi Doktor (Regresi Berganda)	137
5.22 (b)	Kesimpulan Penemuan bagi Jururawat (Regresi Berganda)	138
5.23(a)	Kesimpulan Penemuan Kesan Perantara bagi Doktor (Regresi Hierarki)	139
5.23(b)	Kesimpulan Penemuan Kesan Perantara bagi Jururawat (Regresi Hierarki)	140



SENARAI RAJAH

1.1	Model Teoritikal bagi Dimensi Kerja, Penyataan Psikologi serta Peribadi dan Prestasi Kerja (disederhanakan oleh Keinginan Memajukan Diri)	19
2.1	Carta Organisasi Kementerian Kesihatan Malaysia	27
2.2	Struktur Organisasi Hospital	34
3.1	Gambaran Umum Proses Pusing Ganti	45
3.2	Model Sebab-Akibat bagi Tekanan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Terhadap Organisasi dan Niat Ingin Berhenti Kerja	48
3.3	Model Lorong Terperinci bagi Komitmen	51
3.4	Model Niat Ingin Berhenti Kerja	54
3.5	Model Penyelesaian	57
3.6	Model Hubungan di antara Kesaksamaan Pengagihan dan Prosedur, Kadar Pengurangan Tekanan, Kepuasan dan Niat Ingin Berhenti Kerja	59
3.7	Model Akhir dengan Beta Koefisien	61
3.8	Model Pusing Ganti Pekerja	62
4.1	Kerangka Awal Sebelum Kajian Dijalankan	65
6.1	Kerangka Menunjukkan Beta Koefisien bagi Kepuasan Kerja, Komitmen Terhadap Organisasi dan Niat Ingin Berhenti Kerja bagi Doktor Hospital Kerajaan Negeri Sabah	155
6.2	Kerangka Menunjukkan Beta Koefisien bagi Kepuasan Kerja, Komitmen Terhadap Organisasi dan Niat Ingin Berhenti Kerja bagi Jururawat Hospital Kerajaan Negeri Sabah	157



BAB 1

PENGENALAN

1.0 Pendahuluan

Niat ingin berhenti kerja di kalangan pekerja dipercayai berpunca daripada wujudnya faktor-faktor pendorong. Faktor yang baik pastinya akan mendorong niat pekerja untuk terus kekal dalam organisasi, sebaliknya faktor yang buruk akan mendorong niat ingin berhenti kerja di kalangan pekerja. Lim (2002) telah menjalankan kajian tentang kecenderungan pusing ganti pekerja hotel bertaraf lima bintang di Kota Kinabalu telah mengulas pandangan Rumery (1994) yang mengatakan, pekerja yang mempunyai niat ingin berhenti kerja akan cenderung mempunyai tingkah laku seperti berfikir untuk berhenti, cuba mencari pekerjaan lain dan membuat perkiraan berapa lama lagi dia akan berada di organisasi tersebut. Menurut Firth, Mellor, Moore dan Loquet (2004), niat ingin berhenti kerja dipengaruhi oleh tekanan kerja, ketidakpuasan hati pekerja terhadap pekerjaannya, dan kurangnya komitmen pekerja terhadap organisasi.

Seseorang majikan perlu mengetahui niat seseorang pekerja kerana dengan mengetahuinya, majikan akan dapat bertindakbalas dengan kelakuan pekerja tersebut (Robbins 2000). Dalam konteks kajian ini, apabila majikan tahu akan niat pekerjanya untuk meninggalkan organisasi, maka majikan boleh bertindakbalas dengan mengambil inisiatif tertentu supaya pekerja tersebut mengubah niatnya atau sekurang-kurangnya memikirkan semula hasrat mereka untuk meninggalkan



organisasi tersebut. Sehingga kini, terdapat ramai pengkaji-pengkaji Barat yang telah mengkaji tentang faktor-faktor yang boleh mendorong niat pekerja untuk berhenti kerja (Igbaria & Siegel, 1992; Guimaraes, 1997; Udo, Guimaraes & Igbaria, 1997; Mano-Negrin, 2001; Elangoven, 2001; Lambert *et al.*, 2001; DeConinck & Stilwell, 2002; Firth *et al.*, 2004) dalam pelbagai skop kajian.

Kajian ke atas faktor-faktor yang boleh mendorong niat ingin berhenti kerja di kalangan pekerja amat perlu dijalankan kerana ia merupakan asas kepada masalah pusing ganti sebenar pekerja. Banyak penemuan daripada kajian-kajian terdahulu telah membuktikan bahawa fenomena pusing ganti pekerja adalah didahului dengan niat ingin berhenti kerja di kalangan pekerja. (Mano-Negrin, 1998; Price, 2001). Sesebuah organisasi yang menghadapi keadaan pemberhentian pekerja dan pengambilan pekerja baru ini dikatakan mengalami pusing ganti pekerja. Ini bersesuaian dengan definisi pusing ganti pekerja yang dicadangkan oleh Price (1995) di mana beliau mengatakan bahawa pusing ganti pekerja merupakan proses sosial yang berupa pergerakan merentasi sempadan keahlian sesebuah organisasi.

Senario pusing ganti pekerja merupakan satu proses penting dan ia sering berlaku dalam sesebuah organisasi (Price, 1995). Terdapat ramai pengkaji-pengkaji terdahulu (Porter *et al.*, 1974; Zakaria, 1991; Huselid & Day, 1991; Price, 1995, 2001; Mano-Negrin, 2000; McBey & Karakowsky, 2001; Parker & Kohlmeyer, 2004) yang telah menjalankan kajian tentang pusing ganti pekerja. Walau bagaimanapun, hanya sedikit kajian yang dijalankan dalam industri hospital (Gray & Philips, 1994; Bergman, Ahmad & Stewart, 2003; Stone *et al.*, 2004; Akhtar, t.th). Pusing ganti pekerja merupakan satu masalah kepada organisasi kerana kadar pusing ganti pekerja yang tinggi boleh memberikan pelbagai impak negatif. Kesan utama yang telah dikenalpasti ialah pusing ganti pekerja boleh mengganggu kecekapan perjalanan organisasi (Robbins, 2000).



Selain itu, pusing ganti pekerja juga boleh meningkatkan kos (Firth, *et al.*, 2004) kerana organisasi perlu menjalankan pemilihan, mengambil dan melatih pekerja baru (Schwepker, 2001) untuk mengisi kekosongan jawatan yang ditinggalkan oleh pekerja lama yang telah berhenti secara sukarela. Griffeth & Hom (2001) dalam DeConinck & Bachmann (2004) mengatakan bahawa kos untuk menggantikan pekerja yang telah berhenti, boleh mencapai sehingga 200% daripada gaji seorang pekerja. Stone, Clarke, Cimiotti dan Correa-de Araujo (2004) pula mengatakan bahawa kos untuk menggantikan seorang jururawat di American Hospital Association boleh mencecah sehingga U\$30,000 hingga U\$40,000. Pekerja yang berhenti juga akan membawa bersama kepakaran, kemahiran dan kecekapan yang mereka perolehi daripada latihan dan pengalaman sepanjang berkhidmat dengan organisasi asal. Ini merupakan satu kerugian kepada organisasi kerana pelaburan (latihan) yang dilakukan oleh organisasi seolah-olah tidak memberikan pulangan yang diharapkan lantaran pekerja yang diberi latihan yang mencukupi ini tidak mampu menyumbangkan kepakaran, kemahiran dan kecekapan mereka kepada organisasi tersebut.

Sesetengah pengkaji Barat (Bergman, Ahmad & Stewart, 2003) yang mengkaji tentang senario pusing ganti pekerja dan niat ingin berhenti kerja dengan menjalankan kajian ke atas pekerja hospital telah membuktikan bahawa wujud niat ingin berhenti kerja di kalangan pekerja dalam industri hospital atau sektor perubatan. Menurut Gray & Philips, (1994), kadar pusing ganti di kalangan kakitangan National Hospital Service (NHS) di England adalah 13.6% setahun. Kajian Stone *et al.* (2004) pula mengatakan bahawa kadar pusing ganti dan niat ingin berhenti kerja di kalangan jururawat di The American Hospital Association adalah di antara 17% hingga 36% setahun di hospital tersebut. Mereka turut menemui lebih 17% jururawat berdaftar di Unit Kawalan Rapi (ICU) bercadang ingin berhenti kerja dalam tempoh setahun. Public

BIBLIOGRAFI

- Ab. Aziz Yusof. 2000. *Perubahan Dan Kepimpinan*. Sintok: Universiti Utara Malaysia.
- Abdul Shukor Abdullah. 1997. *Pengurusan Organisasi: Perspektif Pemikiran dan Teori*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Akhtar, S. "Influences Of stressors And Coping Resources On Job Burnout And Intention To Quit Among The Nurses In The Public Hospitals Of Hong Kong: Implications For Human Resource Management Practices." (atas talian) http://www.cityu.edu.hk/applied_research/others/FB_MGT_syed_01.html.
- Alias Baba. 1997. *Statistik Penyelidikan dalam Pendidikan dan Sains Sosial*. Bangi: Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Behson, S. J., Eddy, E. R. & Lorenzet, S. J. 2000. "The Importance Of The Critical Psychological States In The Job Characteristics Model: A Meta-Analytic And Structural Equations Modeling Examination." *Current Research In Social Psychology*. 5(12): 170-189
- Bergman, B., Ahmad, F., & Stewart, D.E. 2003. "Physician Health, Stress And Gender At A University Hospital." *Journal Of Psychosomatic Research*. 54(2): 171-178.
- Berita Harian 2001.
- Berman, J. A., & Nevo, B. 1994. "Job Satisfaction Components, Task Characteristics, Organizational Characteristics and Turnover Intention among Data Processing Employees." *International Journal of Management*. 11(1): 585-590.
- Boles, J. S., & Babin, B. J. 1996. "On The Front Line: Stress, Conflict and The Customer Service Provider." *Journal of Business Research*. 37: 41-50
- Caldwell, D. F. & O'Reilly, C. A. 1982. "Task Perceptions and Job Satisfaction: A Question Of Causality." *Journal of Applied Psychology*. 67(3): 361-369.
- Chiu, R. K., & Francesco, A. M. 2003. "Dispositional Traits And Turnover Intention: Examining The Mediating Role Of Job Satisfaction And Affective Commitment." *International Journal Of Manpower*. 24(3): 284-298
- Clark, A. E. 1996. "Job Satisfactions in Britain." *British Journal of Industrial Relations*. 34:189-217.
- Coakes, S. & Steed, L. 2003. *SPSS Analysis without Anguish Version 11.0 for Windows*. Australia: John Wiley & Sons Australia, Ltd.
- Curry, J., Wakefield, D., Price, J. L., & Mueller, C. W. 1986. "On The Causal Ordering of Job Satisfaction and Organizational Commitment." *Academy of Management Journal*. 29(4): 847-858.



- Daft, R. L. 1998. *Essentials of Organization Theory and Design*. USA: South-Western College Publishing.
- Dailey, R. C., & Kirk, D. J. 1992. "Distributive and Procedural Justice as Antecedents of Job Dissatisfaction and Intent to Turnover." *Human Relations*. **45**(3): 305-317.
- Daily Express 1999, 2004.
- Darwish A. Yousef. 2002. "Job Satisfaction as a Mediator of the Relationship Between Role Stressors and Organizational Commitment: A Study from an Arabic Culture Perspective." *Journal of Managerial Psychology*. **17**(4):250-266.
- DeConinck, J & Bachmann, D. 2004. "An Analysis of Turnover Among Retail Buyers." *Journal of Business Research*. (atas talian) <http://www.sciencedirect.com>. Dicitak 14 Oktober 2003.
- DeConinck, J. B., & Stilwell, C. D. 2002. "Incorporating Organizational Justice, Role States, Pay Satisfaction And Supervisor Satisfaction In A Model Of Turnover Intention." *Journal of Business Research*. **57**(3): 225-231.
- DeCotiis, T. A., & Summers, T. P. 1987. "A Path Analysis of a Model of the Antecedents and Consequences of Organizational Commitment." *Human Relations*. **40**(7): 445-470.
- DeLoach, R. & Monroe, J. 2004. "Job Satisfaction Among Hospice Workers: What Manager Need To Know." *The Health Care Manager*. **23**(3): 209-219.
- Dixon, R. 1993. *The Management Task*. (Asian Edition). UK: The Institute Of Management Foundation.
- Dulebohn, J. H, & Martocchio, J. J. 1998. "Employee Perceptions Of The Fairness Of Work Group Incentive Pay Plans." *Journal of Management*. **24**(4):469-488.
- Dunham, R. B. 1976. "The Measurement and Dimensionality Of Job Characteristics." *Journal of Applied Psychology*. **61**(4): 404 – 409.
- Elangoven, A. R. 2001. "Causal Ordering Of Stress, Satisfaction And Commitment, and Intention To Quit: A Structural Equation Analysis". *Leadership And Organization Development Journal*. **22**(4): 159-165.
- Elit, L., Trim, K., Mand-Bains, I. H., Sussman, J., & Grunfeld, E. 2004. "Job Satisfaction, Stress And Burnout Among Canadian Gynecologic Oncologists." *Gynecologic Oncology*. **94**(1): 134-139.
- Erdogan, B. 2002. "Antecedents And Consequences Of Justice Perceptions In Performance Appraisals." *Human Resource Management Review*. **12**(4): 555-578.



- Firth, L., Mellor, D. J., Moore, K. A., & Loquet, C. 2004. "How Can Managers Reduce Employee Intention To Quit?" *Journal Of Managerial Psychology*. **19**(2): 170-187
- Fried, Y. & Ferris, G. R. 1986. " The Dimensionality Of Job Characteristics: Some Neglected Issues." *Journal of Applied Psychology*. **71**(3): 419-426.
- Graham, J., Ramirez, A. J., Field, S., & Richards M. A. (2000). "Job Stress And Satisfaction Among Clinical Radiologists." *Clinical Radiology*. **55**: 182-185.
- Gray, A. M., & Phillips, V. L. 1994. "Turnover, Age And Length Of Service: A Comparison Of Nurses And Other Staff In The National Health Service." *Journal of Advance Nurses*. **19**(4): 819-827.
- Guimaraes, T., 1997. "Assessing Employee Turnover Intention Before / After TQM." *International Journal of Quality and Reliability Management*. **14**(1):44-63.
- Gustafson, C. M. 2002. "Employee Turnover: A Study Of Private Clubs In The USA." *International Journal Of Contemporary Hospitality Management*. **14**(3): 106-113.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. 1975. "Development Of The Job Diagnostic Survey." *Journal of Applied Psychology*. **60**(2): 159-170.
- Hodge, B. J. & Anthony, W. P. 1991. *Organization Theory: A Strategic Approach*. (Ed. Ke-4). USA: Allyn and Bacon.
- Huselid, M. A & Day, N. E. (1991). "Organizational Commitment, Job Involvement and Turnover: A Substantive and Methodological Analysis." *Journal of Applied Psychology*. **76**(3): 380-391.
- Igbaria, M. & Siegel S. R. 1992. "An Examining Of The Antecedents Of Turnover Propensity of Engineers: An Integrated Model." *Journal Of Engineering And Technology Management*. **9**(2): 101-126
- Jaffee, D. 2001. *Organization Theory: Tension and Change*. New York: McGraw Hill .
- Jex, S. M. 1998. *Stressand Job Performance: Theory, Research And Implications For Managerial Practice*. USA: SAGE Publications.
- Jones, B., Flynn, D. M., & Kelloway, E. K. 1995. "Perception Of Support From the Organization In Relation To Work Stress, Satisfaction And Commitment." Steven L.Sauter & Lawrence R. Murphy (pnyt.). *Organizational Risk Factors For Job Stress*. hlm. 41-51.
- Juhary Haji Ali & Ishak Ismail. 2001. *Prinsip Dan Amalan Pengurusan*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa Dan Pustaka.
- Kementerian Kesihatan Malaysia. "Carta Organisasi Kementerian Kesihatan Malaysia" (atas talian) <http://www.moh.gov.my/-2k>



- Kementerian Kesihatan Malaysia Bahagian Promosi Kesihatan. "Kempen Cara Hidup Sihat 1991 - 2005" (atas talian) <http://www.infosihat.gov.my/>
- Khuwaja, A. K., Qureshi, R., Andrades, M., Fatmi, Z., & Khuwaja, N. K. t.th. "Comparison Of The Job Satisfaction And Stress Among Male And Female Doctors In Teaching Hospitals Of Karachi."
- King, N. & Anderson, N. 2002. *Managing Innovation and Change: A Critical Guide for Organizations*. (Ed. Ke-2). UK: Thomson.
- Kirschenbaum, A., Mano-Negrin, R. (2002). "Past Work Experience, Present Opportunities And Turnover Decisions: The Case Of Israel's Medical Sector Employees" *Personnel Review*. **31**(5): 518-539
- Krausz, M., Koslowsky, M., Shalom, N., & Elyakim, N. 1995. "Predictors of Intention to Leave the Ward, the Hospital, and the Nursing Profession: A Longitudinal Study." *Journal of Organizational Behavior*. **16**(3): 277-288.
- Lahiry, S. 1994. "Building Commitment Through Organizational Culture." *Training and Development*. **3**: 50-52.
- Lam, T., Baum, T., & Pine, R. 2001. "Study Of Managerial Job Satisfaction In Hong Kong's Chinese Restaurants." *International Journal Of Contemporary Hospitality Management*. **13**(1): 35-42
- Lambert, E. G., & Hogan, N. L., & Barton, S. M. 2001. "The Impact os Job Satisfaction On Turnover Intent: A Test Of A Structural Measurement Model Using A National Sample Of Workers." *The Social Science Journal*. **38**: 233-250.
- Lee-Ross, D. 1999. "A Comparative Survey Of Job Characteristics Among Chefs Using Large And Small-Scale Hospital Catering Systems In The UK." *The Journal Of Managerial Development*. **18**(4): 342-350.
- Lee, S. K. J., & Yu, K. 2004. "Corporate Culture And Organizational Performance." *Journal Of Managerial Psychology*. **19**(4): 340-359.
- Lim Siew May. 2002. Kecenderungan Pusing Ganti Pekerja: Pengaruh Ciri Demografik, Kepuasan Kerja, Personaliti Jenis A dan Faktor Yang Tidak Dapat Dikawal. Kota Kinabalu: Universiti Malaysia Sabah.
- Lowe, G. 2004. "Trust Can Ease The Stress." (atas talian) <http://www.grahamlowe.ca>. Dicetak 1 September 2004.
- Lok, P., & Crowford, J. 1999. "The Relationship Between Commitment And Organizational Culture, Subculture, Leadership Style And Job Satisfaction In Organizational Change And Development." *Leadership And Organization Development Journal*. **20**(7): 365-374.
- Lok, P., & Crowford, J. 2001. "Antecedents Of Organizational Commitment And The Mediating Role Of Job Satisfaction." *Journal Of Managerial Psychology*. **16**(8): 594-613.



- Lund, D. B. 2003. "Organizational Culture And Job Satisfaction." *The Journal Of Business & Industrial Marketing*. **18**(3):219-236.
- Mano-Negrin, R. 1998. "Occupational Determinants Of Work Attitudes And Organizational Attachment." *Health Manpower Management*. **24**(4):153-160.
- Mano-Negrin, R. (2001). "An Occupational Preference Model Of Turnover Behaviour The Case Of Israil's Medical Sector Employees." *Journal Of Management In Medicine*. **15**(2):106-124.
- Maslach, C. & Leiter, M. P. 1997. *The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What To Do About It*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Mathieu, J. E. & Hamel, K. 1989. "A Causal Model of The Antecedents of Organizational Commitment among Professionals and Nonprofessionals." *Journal of Vocational Behavior*. **34**:299-317.
- Mayer, J. P., & Allen, N. J. 1984. "Testing the 'Side-Bet Theory' Of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations." *Journal of Applied Psychology*. **69**(3): 372-378.
- Mayer, J. P., & Allen, N. J. 1991. "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment." *Human Resource Management Review*. **1**: 61-89.
- McBey, K. & Karakowsky, L. 2001. "Examining Sources of Influence On Employee Turnover in the Part-Time Work Context." *Career Development International*. **6**(1):39-48.
- McNeely, S. 1996. "Stress And Coping Strategies In Nurses From Palliative, Psychiatric And General Nursing Areas." *Health Manpower Management*. **22**(3): 10-12.
- Mohammad Haji Yusuf. 2001. *Stress Kerja di Sabah: Satu Sumber Data Deskriptif*. Kota Kinabalu: Universiti Malaysia Sabah.
- Mottaz, C. J. 1988. "Determinants of Organizational Commitment." *Human Relations*. **41**(6): 467-482.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. 1979. "The Measurement of Organizational Commitment." *Journal of Vocational Behavior*. **14**: 224-247.
- Murphy, L. R. 1984. "Occupational Stress Management: A Review And Appraisal." *Journal of Occupational Psychology*. **57**:1-15.
- Parker, R. J., & Kohlmeyer, J. M. 2004. "Organizational Justice And Turnover In Public Accounting Firms: A Research Note." *Accounting, Organizations and Society, In Press, Corrected Proof*.



- Poh Lei Khim. 2002. Hubungan Burnout Dengan Komitmen Terhadap Organisasi di antara Dua Buah Hotel: Kajian di Kota Kinabalu Sabah. Kota Kinabalu: Universiti Malaysia Sabah.
- Porter, L. W., Steer, R. M., Mowday, R. T. & Boulian, P. V. 1974. "Organizational Commitment, Job Satisfaction, And Turnover Among Psychiatric Technicians." *Journal of Applied Psychology*. **59**(5): 603-609.
- Price, J. L. 1995. "A Role For Demographic Variables In The Study Of Absenteeism and Turnover." *International Journal Of Manpower*. **7**(5): 26-32.
- Price, J. L. 2001. "Reflections On The Determinants Of Voluntary Turnover." *International Journal Of Manpower*. **22**(7): 600-624.
- Reed, S. A., Kratchman, S. H., & Strawser, R. H. 1994. "Job Satisfaction, Organizational Commitment And Turnover Intentions Of United States Accountants: The Impact Of Locus Of Control And Gender." *Accounting, Auditing & Accountability Journal*. **7**(1): 31-58.
- Reichers, A. E. 1985. "A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment." *The Academy of Management Review*. **10**(3): 465-478.
- Robbins, S. P. 2000. *Gelagat Organisasi*. (Terj.). (Ed. Ke-8). Kuala Lumpur: Universiti Malaya.
- Rozhan Othman. 2002. *Pengurusan Personel Dan Perancangan Guna Tenaga*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa Dan Pustaka.
- Sabitha Marican & Mahmood Nazar Mohamed. 1998. "Strategi Daya Tindak Terhadap Stres." Abd. Halim Othman, Rosnah Ismail & Wan Rafaei Abdul Rahman. (pnyt.). *Pasca Sidang: Seminar Psikologi Industri & Organisasi*. hlm. 45-66.
- Sabri Hj Hussin, Raida Abu Bakar, Mohd. Redzuan Rahid & Ruhana Busu. 2004. *Pengurusan*. Malaysia: Thomson Learning.
- Samihah Khalil, Razali Mat Zin dan Siti Alida John Abdullah. 1999. "Asas Komitmen dan Tumpuan Minat Di Kalangan Kakitangan Penguasa Tempatan Kedah." Razali Mat Zin. (pnýt.). *Pengurusan Organisasi Kerja*. hlm. 86-107.
- Schneider, B., & Snyder, R. A. 1975. "Some Relationships Between Job Satisfaction And Organizational Climate." *Journal of Applied Psychology*. **60**(3): 318-328.
- Schwepeker, C. H. Jr. 2001. "Ethical Climate's Relationship To Job Satisfaction, Organizational Commitment And Turnover Intention In The Salesforce." *Journal Of Business Research*. **54**(1): 39-52.
- Savery L. K., & Syme, P. D. 1996. "Organizational Commitment And Hospital Pharmacists." *Journal Of Management Development*. **15**(1): 14-22.



- Shafer, W. E., Park, L. J., & Liao, W.M. 2002. "Professionalism, Organizational Professional Conflict And Work Outcomes." *Accounting, Auditing & Accountability Journal*. **15**(1): 46-68
- Somers, M. J., & Birnbaum, D. 1998. "Work-Related Commitment and Job Performance: It's Also the Nature of The Performance That Counts." *Journal of Organizational Behavior*. **19**: 621-634.
- Spector, P. E. 1991. "Relations Of job Characteristics From Multiple Data Sources With Employee Affect, Absence, Turnover Intentions and Health." *Journal of Applied Psychology*. **76**(1): 46-53.
- Stone, P. W., Clarke, S. P., Cimiotti, J., & Correa-de-Araujo, R. 2004. "Nurses Working Conditions: Implications For Infectious Disease." *Conference Report*. (atas talian) http://www.cdc.gov/ncidod/EID/Vol10No11/04_0253.htm.
- Tepeci, M. & Bartlett, A. L. B. 2002. "The Hospital Industry Culture Profile: A Measure Of Individual Values, Organizational Culture and Person Organization Fit As Pradictors Of Job Satisfaction and Behavioral Intentions." *International Journal Of Hospitality Management*. **21**(2): 151-170
- Ucapan YB Dato' Dr. Chua Soi Lek, Menteri Kesihatan Malaysia, Sempena Majlis Taklimat Kesihatan Kepada Yang Berhormat Ahli-Ahli Majlis Mesyuarat Kerajaan Negeri (Exco) di Hotel Pan Pasific Kuala Lumpur, pada 31 Mei 2004.
- Ucapan YB Dato' Dr. Chua Soi Lek, Menteri Kesihatan Malaysia, di Majlis Konvokesyen Kolej Jururawat Tun Tan Cheng Lock, Hospital Assunta, 30 Ogos 2004 pada pukul 10 pagi.
- Udo, G. J., Guimaraes, T., & Igbaria, M. 1997. "An Investigation of The Antecedents Of Turnover Intention For Manufacturing Plant Manager." *International Journal Of Operation & Production Management*. **17**(9): 912-930.
- Weinberg, A., & Creed, F. 2000. "Stress And Psychiatric Disorder In Healthcare Professionals And Hospital Staff." *The Lancet*. **355**(9203): 533-537
- William, Eric S., Konrad, Thomas R., Scheckler, William E., Pathman, Donald E., Linzer, Mark, McMurray, Julia, Gerrity, Martha, Schwartz, Mark. (2000). "The Effects Of Job Satisfaction And Perceived Stress On The Physical and Mental health And Withdraw Intentions of Physicians." *Academy Of Management Proceedings*.
- Williams, L. J., & Hazer, J. T. 1986. "Antecedents and Consequences of Satisfaction and Commitment In Turnover Models: A Reanalysis Using Latent Variable Structural Equation Methods." *Journal Of Applied Psychology*. **71**(2): 219-231
- Wong, C. S., Wong, Y. T., Hui, C., & Law, K. S. 2001. "The Significant Role OF Chinese Employees' Organizational Commitment: Implications For Managing Employees In Chinese Societies." *Journal Of World Business*. **36**(3): 326-340.



- Wong, Y. T., Ngo, H. Y., & Wong, C. S. 2002. "Affective Organizational Commitment Of Workers In Chinese Joint Venture." *Journal Of Managerial Psychology*. **17**(7): 580-598.
- Yahaya Mahamood. 1992. *Statistik Inferensi untuk Sains Tingkah Laku*. Kuala Lumpur: Dewan Bahasa dan Pustaka.
- Zakaria Ismail. 1991. "Tingkah Laku Pusing Ganti Pekerja: Satu Ujian Model Menggunakan Kaedah Analisis Laluan." *Jurnal Psikologi Malaysia*. **7**: 97:109.
- Zeffane, R. M. 1994. "Understanding Employee Turnover: The Need For A Contingency Approach." *International Journal Of Manpower*. **15**(9): 22-37.
- _____. 2004. *Malaysia: Buku Tahunan Perangkaan 2004*. Jabatan Perangkaan Malaysia
- _____. 2004. *Sabah: Buku Tahunan Perangkaan 2004*. Jabatan Perangkaan Malaysia, Negeri Sabah.

