

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA DALAM
KALANGAN PENSYARAH DI UNIVERSITI
MALAYSIA SABAH (UMS) KETIKA KRISIS
PANDEMIK COVID-19**

MARRYLINE SAUL ANAK ENGGONG

**FAKULTI SAINS SOSIAL DAN KEMANUSIAAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH**

2021



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA DALAM
KALANGAN PENSYARAH DI UNIVERSITI
MALAYSIA SABAH (UMS) KETIKA KRISIS
PANDEMIK COVID-19**

MARRYLINE SAUL ANAK ENGGONG

**TESIS INI DISERAHKAN UNTUK MEMENUHI
KEPERLUAN PENGIJAZAHAN IJAZAH
SARJANA MUDA SAINS SOSIAL
(HUBUNGAN INDUSTRI)**

**FAKULTI SAINS SOSIAL DAN KEMANUSIAAN
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH**

2021



UMS
UNIVERSITI MALAYSIA SABAH

PENGAKUAN

Saya mengaku bahawa penulisan latihan ilmiah ini merupakan hasil usah dan kerja saya sendiri, melainkan petikan dan ringkasan yang setiap satunya saya telah jelaskan dengan sumbernya.

21 Ogos 2021

Marryline Saul Anak Enggong

BA18110446

PENGESAHAN

NAMA : **MARRYLINE SAUL ANAK ENGGONG**

NO. MATRIK : **BA18110446**

TAJUK : **HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA DALAM KALANGAN PENSYARAH DI UNIVERSITI MALAYSIA SABAH (UMS) KETIKA KRISIS PANDEMIK COVID-19**

IJAZAH : **IJAZAH SARJANA MUDA SAINS SOSIAL DENGAN KEPUJIAN**

BIDANG : **HUBUNGAN INDUSTRI**

TARIKH : **21 OGOS 2021**

DISAHKAN OLEH:

PENYELIA UTAMA

PENYELIA KEDUA

PROF MADYA DR DZURIZAH

IBRAHIM



PENGHARGAAN

Pertama sekali, saya ingin mengucapkan syukur kepada Allah Bapa di atas segala kurnianNya kerana dengan telah memberikan segala inspirasi, kekuatan dan ketabahan yang tinggi untuk terus bersemangat dalam menyiapkan kajian yang agak mencabar ini. Seterusnya, saya juga ingin mengucapkan ribuan terima kasih kepada pihak pentadbir khususnya Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan kerana telah menerima saya sebagai salah seorang penuntut di fakulti tersebut. Tidak lupa juga kepada Prof. Madya Dr. Dzurizah Ibrahim selaku penyelia saya dalam kajian ini kerana sudah bertungkus lumus membantu saya dalam menyiapkan kajian ini. Segala penat lelah daripada beliau amatlah saya hargai dengan sepenuh hati.

Akhir sekali, saya ingin mengucap ribuan terima kasih dari semua ahli keluarga yang sangat memberi sokongan dan dorongan yang tidak berhenti-henti. Terima kasih juga diucapkan kepada rakan-rakan seperjuangan kerana sanggup membantu saya ketika menghadapi kesulitan dalam menyiapkan tesis ini.

Marryline Saul Anak Enggong

21 Ogos 2021

ABSTRAK

Kajian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja dalam kalangan pensyarah di Universiti Malaysia Sabah (UMS) ketika krisis pandemik Covid-19. Kajian ini melibatkan seramai 80 orang responden yang terdiri daripada pensyarah-pensyarah di UMS dan mereka ini dipilih menerusi persampelan bertujuan dan rawak mudah. Kajian ini berbentuk kuantitatif dan deskriptif serta menggunakan borang soal selidik berkaitan dengan kepuasan kerja dan prestasi kerja. Kajian ini dianalisis dengan menggunakan Statistical Package for Social Science (SPSS). Statistik deskriptif seperti frekuensi, peratusan dan min serta sisihan piawai digunakan dalam kajian ini bagi melihat tahap kedua-dua pemboleh ubah di samping menggunakan analisis korelasi *pearson* sebagai menguji hipotesis kajian. Dapatan daripada analisis telah mendedahkan skor min bagi tahap keseluruhan kepuasan kerja dan prestasi kerja dalam kalangan pensyarah yang dikaji berada pada tahap yang tinggi. Di samping itu, kajian juga menunjukkan terdapatnya hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja. Maka, hipotesis kajian yang dibina sebelum ini adalah diterima.

Kata kunci: kepuasan kerja, prestasi kerja, pensyarah

ABSTRACT

This study aims to examine the relationship between job satisfaction on job performance among lecturers at Universiti Malaysia Sabah (UMS) during the Covid-19 pandemic crisis. This study involved a total of 80 respondents consisting of lecturers at UMS and they were selected through purposeful sampling and simple random. This study is quantitative and descriptive and uses questionnaires related to job satisfaction and job performance. This study was analyzed using the Statistical Package for Social Science (SPSS). Descriptive statistics such as frequency, percentage and mean as well as standard deviation were used in this study to see the level of both variables in addition to using Pearson correlation analysis as testing the research hypothesis. Findings from the analysis have revealed that the mean score for the overall level of job satisfaction and job performance among the lecturers studied is at a high level. In addition, studies also show that there is a positive and significant relationship between job satisfaction and job performance. Thus, the previously constructed research hypothesis is accepted.

Keywords: job satisfaction, job performance, lecturer

ISI KANDUNGAN

	HALAMAN
TAJUK	i
PENGAKUAN	ii
PENGESAHAN	iii
PENGHARGAAN	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
SENARAI KANDUNGAN	vii-viii
SENARAI JADUAL	ix
SENARAI RAJAH	x
SENARAI LAMPIRAN	xi
BAB 1 : PENGENALAN	1
1.1 Pengenalan	1
1.2 Latar Belakang	1-3
1.3 Permasalahan Kajian	3-4
1.4 Persoalan Kajian	5
1.5 Objektif Kajian	5
1.6 Signifikan Kajian	6
1.7 Skop Kajian	6
1.8 Definisi Operasi	7-8
1.9 Susunan Bab	8-9
BAB 2 : SOROTAN LITERATUR	10
2.1 Pengenalan	10
2.2 Perkembangan Dalam Bidang Kajian	10-11
2.3 Definisi Konseptual	12-13
2.4 Teori-teori	13-15
2.5 Kajian Lepas	15-17
2.6 Rumusan Bab	17
BAB 3: METODOLOGI KAJIAN	18
3.1 Pengenalan	18

3.2 Pendekatan Kajian	18-19
3.3 Reka Bentuk Kajian	19
3.4 Kerangka Kajian	20
3.5 Persampelan	21
3.6 Instrumen Kajian	21-25
3.7 Teknik Analisis	25-27
3.8 Rumusan Bab	27
BAB 4: DAPATAN KAJIAN	28
4.1 Pengenalan	28-29
4.2 Profil dan Demografi Kajian	29-35
4.3 Pengujian Hipotesis dan Penilaian terhadap Dapatan Kajian	35-39
4.4 Rumusan Bab	40
BAB 5: RUMUSAN	41
5.1 Pengenalan	41
5.2 Perbincangan	42-49
5.3 Implikasi	50
5.4 Limitasi Kajian	50
5.5 Cadangan untuk kajian akan datang	51
5.6 Penutup	52
Rujukan	53-58
Lampiran	59-63

SENARAI JADUAL

	HALAMAN
Jadual 3.1 : Senarai instrument kajian yang digunakan	22
Jadual 3.2 : Pemilihan jawapan mengikut skala Likert	23
Jadual 3.3 : Soalan-soalan yang berkaitan dengan dengan tahap kepuasan kerja dalam kalangan pensyarah di UMS ketika krisis pandemik Covid-19	24
Jadual 3.4 : Soalan-soalan spesifik mengenai prestasi kerja dalam kalangan pensyarah di UMS ketika krisis pandemik Covid-19	25
Jadual 3.5 : Kaedah analisis data	27
Jadual 4.1 : Taburan kekerapan dan peratusan mengikut jantina	29
Jadual 4.2 : Taburan kekerapan dan peratusan mengikut umur	30
Jadual 4.3 : Taburan kekerapan dan peratusan mengikut tempoh perkhidmatan	31
Jadual 4.4 : Taburan kekerapan dan peratusan mengikut taraf perkahwinan	32
Jadual 4.5 : Taburan kekerapan dan peratusan mengikut fakulti perkhidmatan	33
Jadual 4.6 : Taburan kekerapan dan peratusan mengikut tahap pendidikan	34
Jadual 4.7 : Ujian kesahan dan kebolehpercayaan instrumen kepuasan kerja	34
Jadual 4.8 : Ujian kesahan dan kebolehpercayaan instrument prestasi kerja	36
Jadual 4.9 : Tahap keseluruhan bagi kepuasan kerja dalam kalangan pensyarah di UMS ketika krisis pandemik Covid-19	37
Jadual 4.10 : Tahap keseluruhan bagi prestasi kerja dalam kalangan pensyarah di UMS ketika krisis pandemik Covid-19	38
Jadual 4.11 : Analisis Koleransi Pearson bagi hubungan antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pensyarah di UMS ketika krisis pandemik Covid-19	39

SENARAI RAJAH

	HALAMAN
Rajah 3.1 : Kerangka kajian	20

SENARAI LAMPIRAN

	HALAMAN
Lampiran 1 : Borang Soal Selidik	59-63

BAB 1

PENGENALAN

1.1 Pengenalan

Kajian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja dalam kalangan pensyarah di Universiti Malaysia Sabah (UMS) ketika krisis pandemik Covid-19. Kajian ini juga adalah untuk memperlihatkan sejauh mana kepuasan kerja memberi pengaruh terhadap prestasi kerja dalam kalangan pensyarah di UMS ketika pandemik Covid-19. Selain itu, di dalam bab ini turut menerangkan secara keseluruhan tentang kajian yang ingin dilaksanakan dan menghuraikan beberapa subtopik iaitu latar belakang kajian, permasalahan kajian, persoalan kajian, objektif kajian, signifikan kajian, skop kajian dan definisi operational.

1.2 Latar Belakang Kajian

Kepuasan kerja merupakan salah satu isu yang sentiasa mendapat perhatian di dalam setiap organisasi. Di dalam dunia pekerjaan, kepuasan kerja sering menjadi isu yang akan menimbulkan permasalahan di antara pekerja dengan majikan. Kepuasan kerja pekerja adalah penting kerana pekerja merupakan individu yang memberi sumbangan tenaga kepada organisasi untuk mencapai visi dan misi organisasi mereka. Menurut Steers dan Porter (1983), kesan kepuasan kerja bukan ke atas pekerja sahaja namun kepada majikan dan masyarakat seluruhnya. Dalam memastikan kepuasan kerja tercapai, prestasi kerja juga memainkan peranan yang penting. Oleh itu, tidak dinafikan wujud permasalahan dalam menilai hubungan antara kepuasan kerja dan dengan prestasi kerja.

Menurut Najib dan Halimah (2009), prestasi kerja di dalam organisasi sangat berkait rapat dengan aspek pencapaian dan kejayaan sesebuah organisasi. Menurut mereka, prestasi kerja pekerja boleh diukur sama ada berada di tahap yang rendah, sederhana atau tinggi. Hal ini akan menentukan pencapaian matlamat sesebuah organisasi tersebut. Maka, bagi mencapai matlamat tersebut, prestasi pekerja haruslah berada pada suatu tahap kecekapan dan prestasi kerja tertentu. Prestasi kerja menjadi tonggak utama dalam menentukan matlamat organisasi.

Bagi institusi pendidikan tinggi seperti Universiti Malaysia Sabah (UMS), prestasi kerja pekerja terutama sekali pensyarah seharusnya berada dalam keadaan yang baik walaupun corak pekerjaan telah berubah terutamanya ketika negara dilanda krisis pandemik Covid-19 seperti sekarang ini. Di dalam sektor awam, prestasi kerja diukur menggunakan Key Performance Indicator (KPI). KPI merupakan sistem atau cara pengukuran yang menyumbang kepada kecemerlangan sesebuah organisasi berdasarkan Pekeliling Kemajuan Pentadbiran Awam Bilangan 2 Tahun 2005: Garis Panduan Mewujudkan Prestasi-Prestasi Petunjuk Utama atau KPI. UMS merupakan sebuah universiti yang terdiri daripada pelbagai fakulti dan setiap fakulti mempunyai pensyarah-pensyarah yang bertugas untuk memberi ilmu kepada pelajar. Maka, setiap pensyarah juga mempunyai tahap prestasi kerja yang berbeza. Oleh itu, salah satu cara untuk mengetahui prestasi kerja pensyarah di UMS adalah dengan menjalankan kajian perkaitan antara kepuasan kerja dan prestasi kerja mereka.

Dalam meniti arus modenisasi yang kian rancak, seluruh dunia telah telah digemparkan dengan penularan wabak penyakit koronavirus 2019 (COVID-19) yang berterusan secara global berpunca daripada koronavirus sindrom pernafasan akut teruk 2 (SARS-CoV-2). Menurut Pertubuhan Kesihatan Sedunia (WHO) (11 Mac 2020), wabak ini pada mulanya dikesan pada pertengahan Disember 2019 di bandaraya Wuhan, Hubei China, dan telah diiktiraf sebagai pandemik oleh pertubuhan tersebut. Sehingga 18 April, lebih daripada 2.3 juta (2,300,000) kes COVID-19 telah dilaporkan dalam sekurang-kurangnya 180 negara. Penyakit COVID-19 bukan sahaja telah memberi kesan mendalam dalam dunia kesihatan dimana ianya telah meragut ramai nyawa diseluruh dunia. Namun, penyakit COVID-19 ini juga turut memberi kesan sosial yang mendalam. Bukan itu sahaja, pandemik

COVID-19 ini juga telah menyebabkan penutupan sektor ekonomi seperti kedai, premis dan bahkan institusi pelajaran seperti universiti awam dan swasta di seluruh negara bagi mengelakkan penularan COVID-19 terus berleluasa.

Lantaran itu, keadaan ini telah menyebabkan pelajar-pelajar di universiti tidak dapat meneruskan sesi pembelajaran secara bersemuka seperti sedia kala dan pembelajaran dari atas talian mula diterapkan. Oleh itu, pensyarah-pensyarah dan staf akademik di universiti juga turut terkesan apabila aktiviti pembelajaran secara bersemuka diberhentikan secara serta merta dan pandemik ini telah didakwa menyebabkan "revolusi bekerja dari rumah" dan keperluan untuk bekerja di dalam norma baharu. Akibat daripada pandemik ini, ianya adalah sukar untuk memastikan operasi organisasi berjalan seperti biasa. Justeru, dengan perubahan yang berlaku terhadap corak pekerjaan, kepuasan kerja dan prestasi kerja juga turut berubah.

1.3 Permasalahan Kajian

Dengan keadaan pandemik Covid-19 yang melanda sekarang ini, para pensyarah di universiti menghadapi masalah dalam melaksanakan proses pengajaran dan pembelajaran (PdP) secara atas talian dari rumah. Menurut Mohd Noorhadi, Mohd Yusof dan Zurinah (2017), proses PdP haruslah melibatkan penggunaan media sosial seiring dengan perkembangan dunia pendidikan moden pada masa kini serta menjadikan PdP lebih menarik dan produktif. Namun begitu, perubahan kaedah pembelajaran secara bersemuka di dalam kelas kepada platform pembelajaran secara atas talian memberi kesulitan dan tekanan kepada guru dan pensyarah untuk melaksanakannya dalam masa yang singkat semasa tempoh PKP (Yasmin Saw, 2020). Oleh hal yang demikian, prestasi kerja turut terkesan apabila revolusi bekerja dari rumah menjadi satu amalan dan dianggap sebagai norma baharu. Hal ini menyukarkan para pensyarah untuk mengadaptasi corak pekerjaan yang baharu. Maka, kepuasan kerja para pensyarah adalah sangat penting bagi memastikan prestasi kerja mereka sentiasa optimum.

Selain itu, Murphy (1990) dan William (1998) menyatakan bahawa prestasi dilihat sebagai suatu set tingkahlaku yang relevan dengan pencapaian matlamat organisasi. Oleh hal yang demikian, keupayaan seseorang pekerja dalam mencapai tahap produktiviti yang baik adalah bergantung kepada prestasi kerja mereka. Para pensyarah di UMS terdiri daripada latar belakang, jantina, umur dan gaya kerja yang berbeza. Dengan itu, latar belakang pekerja yang berbeza akan mempengaruhi prestasi kerja mereka. Tambahan pula, dengan corak pekerjaan yang baru ketika ini, para pensyarah mungkin mempunyai tahap kepuasan kerja yang berbeza dan akan mempengaruhi prestasi kerja yang berbeza. Namun, tanpa data dan maklumat yang tepat sukar mengenal pasti tahap kepuasan kerja dan prestasi kerja para pensyarah di UMS. Justeru, ini merupakan usaha pengkaji untuk mengenal pasti pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja dalam kalangan pensyarah di UMS ketika Pandemik Covid-19 ini.

Seterusnya, kepuasan kerja dikatakan mempunyai implikasi yang jelas terhadap prestasi kerja. Menurut Steers dan Porter (1983), menyatakan bahawa kesan kepuasan kerja bukan hanya ke atas pekerja sahaja, tetapi juga terhadap majikan dan masyarakat. Maka, tidak dinafikan wujud permasalahan dalam menilai tahap kepuasan kerja dengan hubungannya terhadap prestasi kerja. Pelbagai faktor yang timbul daripada kepuasan kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja. Oleh hal yang demikian, pengkaji cuba untuk mengkaji jika kewujudan corak pekerjaan yang baru ketika krisis Pandemik Covid-19 ini akan memberi keputusan yang berbeza terhadap hubungan antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja dalam kalangan pensyarah di UMS.

1.4 Persoalan Kajian

Persoalan kajian dalam kertas kerja ini cuba menjawab beberapa persoalan mengenai hubungan antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja dalam kalangan pensyarah di Universiti Malaysia Sabah (UMS) ketika krisis Pandemik Covid-19.

Antaranya ialah:

- i. Bagaimanakah tahap kepuasan kerja dalam kalangan pensyarah di UMS ketika krisis Pandemik Covid-19?
- ii. Bagaimanakah tahap prestasi kerja dalam kalangan pensyarah di UMS ketika krisis Pandemik Covid-19?
- iii. Apakah hubungan antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja dalam kalangan pensyarah di UMS ketika krisis Pandemik Covid-19?

1.5 Objektif Kajian

Objektif kajian Hubungan antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja dalam kalangan pensyarah di UMS ketika krisis Pandemik Covid-19 terbahagi kepada 3, iaitu:

- i. Mengenalpasti tahap kepuasan kerja dalam kalangan pensyarah di UMS ketika krisis Pandemik Covid-19?
- ii. Mengenalpasti tahap prestasi kerja dalam kalangan pensyarah di UMS ketika krisis Pandemik Covid-19?
- iii. Mengkaji hubungan antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja dalam kalangan pensyarah di UMS ketika krisis Pandemik Covid-19?

1.6 Signifikan Kajian

Prestasi kerja bagi setiap individu merupakan aspek yang sangat penting sepanjang bekerja. Hal ini dikatakan demikian kerana prestasi kerja merupakan salah satu faktor kejayaan sesebuah syarikat dari segi produktiviti yang berkualiti. Oleh itu, bagi mencapai tahap prestasi kerja yang tinggi, aspek kepuasan kerja juga harus diutamakan. Menurut Laura Koppes (2014), terdapat korelasi yang signifikan antara kepuasan bekerja dengan prestasi kerja. Menurut pengkaji, prestasi kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja seseorang tersebut. Hal ini demikian kerana prestasi kerja berkait rapat dengan kepuasan kerja seseorang itu. Justeru, semua pekerja perlulah mempunyai ciri-ciri ini agar dapat menjadi individu yang penting dan berguna dalam syarikat. Melalui kajian ini, pengkaji dapat mengenalpasti tahap kepuasan kerja dalam kalangan pensyarah di UMS ketika krisis Pandemik Covid-19, mengenalpasti tahap prestasi kerja dalam kalangan pensyarah dan mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dan prestasi kerja dalam kalangan pensyarah di UMS ketika krisis Pandemik Covid-19.

1.7 Skop Kajian

Kajian ini dijalankan di Universiti Malaysia Sabah (UMS). Responden bagi kajian ialah pensyarah-pensyarah yang berkhidmat di UMS. Tahap kebolehpercayaan dan kesahan dalam kajian ini adalah berdasarkan andaian awal penyelidikan dan jawapan soal selidik yang akan dijawab oleh responden. Manakala bagi tahap kesahihan kajian ini akan bergantung kepada kerelaan responden dalam memberikan kerjasama untuk menjawab soalan-soalan soal selidik yang diedarkan kepada mereka. Segala data berkenaan kepuasan kerja dan tahap prestasi kerja ketika pandemik Covid-19 hanya diperolehi daripada pensyarah-pensyarah yang berkhidmat di UMS sahaja. Berdasarkan data yang diperolehi, analisis dan semakan dilakukan oleh pengkaji sebelum membuat beberapa kesimpulan.

1.8 Definisi Operasi

Definisi operasional ialah definisi yang dijelaskan oleh penyelidik untuk menjelaskan responden, pembolehubah yang hendak diuji atau dimanipulasi dalam kajiannya. Dalam bahagian ini, konsep-konsep yang akan didefinisikan secara operasional ialah kepuasan kerja, prestasi kerja dan pensyarah di UMS.

Beberapa istilah dan konsep penting yang digunakan dalam kajian ini adalah seperti berikut:

i. Ciri-Ciri Demografi

Ciri-ciri demografi yang digunakan dalam kajian ini ialah merujuk kepada latar belakang responden yang meliputi elemen seperti jantina, tempoh perkhidmatan, umur dan status perkahwinan.

ii. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif yang timbul daripada pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja menyebabkan pekerja itu akan berasa berpuas hati dengan kerja yang dilakukan dan berusaha untuk melaksanakannya kerja dengan kadar yang optimum. Keadaan ini melibatkan perasaan yang seronok selesa dan emosi yang stabil di dalam diri seseorang pekerja apabila mereka suka melakukan kerja mereka. Maka, kepuasan kerja seseorang pekerja itu penting dalam memastikan pengurusan organisasi sentiasa terjamin.

iii. Prestasi Kerja

Prestasi kerja dilihat sebagai satu set tingkahlaku yang dihasilkan oleh pekerja daripada kerja yang mereka lakukan. Jika seseorang pekerja itu menunjukkan prestasi kerja yang tinggi, maka produktiviti organisasi juga akan menjadi tinggi. Hal ini demikian kerana prestasi kerja seseorang itu sangat penting bagi memastikan operasi dan produktiviti organisasi sentiasa berada pada tahap yang tinggi dan terbaik.

iv. Pensyarah di Universiti Malaysia Sabah (UMS)

Responden dalam konteks kajian ini merujuk kepada para pensyarah yang berkhidmat di Universiti Malaysia Sabah (UMS). Pensyarah di UMS ini terdiri daripada pelbagai fakulti, pangkat, taraf pendidikan yang berbeza.

1.9 Susunan Bab

Bab 1 merupakan bab yang membincangkan berkenaan latar belakang kajian sebagai permulaan bab. Latar belakang kajian juga memberi penerangan berkenaan dengan hubungan antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja. Seterusnya adalah permasalahan kajian yang membincangkan tentang isu-isu yang berkait rapat dengan kajian pengkaji. Kajian ini turut mempunyai beberapa persoalan kajian dan objektif kajian yang berkaitan dengan tajuk kajian iaitu mengkaji hubungan antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja dalam kalangan pensyarah di Universiti Malaysia Sabah (UMS) ketika krisis Pandemik Covid-19. Seterusnya adalah membincangkan tentang kepentingan kajian, skop kajian serta definisi operasional yang diguna pakai dalam kajian ini.

Bab 2 pula menerangkan tentang kajian-kajian lepas yang mempunyai hubungan dengan tajuk kajian ini. Kajian-kajian lepas merupakan kajian yang sudah dikaji oleh pengkaji akademik lepas. Kajian-kajian lepas tersebut digunakan untuk dijadikan panduan kepada pengkaji dalam menjalankan kajian ini. Dalam bab ini juga, pengkaji akan menerangkan serba sedikit mengenai perkembangan dalam bidang kajian, definisi konseptual dan teori-teori yang berkaitan dengan kajian.

Seterusnya, bab 3 pula akan membincangkan mengenai metodologi kajian yang pengkaji aplikasikan dalam kajian ini. Bab ini juga menerangkan mengenai pendekatan, reka bentuk kajian dan kerangka kajian yang diguna pakai oleh pengkaji dalam mendapatkan data kajian ini. Dalam pada itu, pengkaji turut menjelaskan persampelan yang digunakan termasuk instrument kajian dan juga teknik analisis data yang digunakan oleh pengkaji. Penerangan mengenai penggunaan kaedah kuantitatif turut dibincangkan.

Bab 4 pula merupakan bab yang akan memberi penerangan dan membincangkan tentang hasil dapatan kajian atau data yang diperoleh melalui soal selidik. Data tersebut dianalisis bagi menjawab persoalan kajian serta mencapai objektif kajian. Berdasarkan data yang telah di analisis, maka pengkaji akan dapat melihat keputusan atau jawapan kepada objektif kajian iaitu hubungan antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja. Dalam bab ini juga, pengujian hipotesis dan penilaian terhadap dapatan kajian turut dilakukan.

Di samping itu, pada bab 5 pula, akan dibincangkan berkenaan perbincangan mengenai keseluruhan bab atau dapatan kajian yang diperolehi pengkaji serta akan membuat perbandingan kajian ini dengan kajian-kajian lepas. Implikasi kajian, limitasi atau batasan kajian serta cadangan kajian akan datang turut dibincangkan dan diterangkan dalam bab ini.

BAB 2

SOROTAN LITERATUR

2.1 Pengenalan

Bab ini akan memaparkan mengenai konsep kepuasan kerja, prestasi kerja dan hubungan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja berdasarkan perkembangan dalam bidang, definisi konseptual, teori-teori yang berkaitan dan kajian oleh pengkaji lepas mengenai kepuasan kerja, prestasi kerja dan hubungan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja.

Selain itu, bab ini akan membincangkan konsep-konsep kajian dan membincangkan mengenai kajian-kajian lepas yang mempunyai perkaitan dengan kajian ini. Pengkaji akan membuat perbandingan di antara konsep utama kajian dan dapatan kajian bagi melihat perkaitan di antara mereka. Kajian ini berdasarkan kajian-kajian lepas yang telah digunakan untuk menguatkan permasalahan, persoalan dan objektif dalam kajian.

2.2 Perkembangan dalam Bidang Kajian

Di dalam sesebuah organisasi, pekerja merupakan aset yang penting. Hal ini demikian kerana pekerja merupakan tulang belakang kepada organisasi dalam memastikan operasi dan produktiviti organisasi sentiasa terjamin. Oleh hal yang demikian, majikan haruslah memastikan pekerja mereka mendapat kepuasan kerja yang terbaik. Hal ini adalah bagi memastikan pekerja dapat menyumbangkan produktiviti yang tinggi. Menurut Ramli (2000), kepuasan kerja berkait rapat dengan pemikiran atau perasaan seseorang terhadap kerja mereka. Beliau menyatakan bahawa kepuasan kerja boleh didefinisikan sebagai satu keseronokan atau perasaan

positif hasil daripada nilai sesuatu kerja atau pengalaman kerja. Perasaan ini timbul daripada persepsi setiap pekerja yang menggambarkan nilai-nilai sebenar kerja mereka di dalam situasi kerja.

Van Fleet (2010) menyatakan bahawa manusia lebih cenderung bersikap biasa sahaja dalam menghadapi sesuatu tugas dalam organisasi. Setelah mereka menerima beberapa ganjaran berbentuk dalaman dan luaran seperti kenaikan upah, pujian dan lain-lain bentuk penghargaan keadaan akan segera berubah. Mereka akan menunjukkan tahap kepuasan kerja yang tinggi terhadap pekerjaan dan organisasinya. Sebaliknya, mereka yang tidak mendapat ganjaran akan menggambarkan tahap kepuasan yang rendah. Tambahan lagi, Spector (1997) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan seseorang mengenai pekerjaannya sama ada mereka suka atau tidak suka akan pekerjaan yang mereka lakukan.

Menurut Noel (2009), prestasi adalah suatu proses di mana pengurus bertanggungjawab memastikan aktiviti dan produktiviti pekerja adalah selaras dengan matlamat organisasi. Prestasi kerja dalam sesuatu organisasi berkait rapat dengan aspek pencapaian atau kejayaan dalam sesebuah organisasi. Pencapaian matlamat sesebuah organisasi bergantung kepada prestasi kerja para pekerja sama ada berada di tahap rendah, sederhana atau tinggi. Oleh hal yang demikian, kepuasan kerja mempunyai perkaitan yang jelas terhadap prestasi kerja. Tambahan pula, terdapat banyak ilmuwan bersetuju bahawa prestasi kerja pekerja bergantung kepada kepuasan kerja yang dialaminya. Maka, tidak dinafikan wujudnya permasalahan dalam menilai hubungan di antara kepuasan kerja dan prestasi kerja. (H. Inayatullah, 2013).

Menurut Gomes (2003) pula, prestasi kerja merangkumi aspek kuantiti kerja yang dihasilkan dalam suatu waktu yang telah ditentukan, kualiti kerja iaitu dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan ketentuannya, pengetahuan terhadap tugas di mana luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilan, kreativiti melahirkan gagasan dan menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul serta bekerjasama dengan orang lain.

2.3 Definisi Konseptual

2.3.1 Konsep Kepuasan Kerja

Locke (1976) mentakrifkan kepuasan kerja sebagai keadaan emosi yang selesa atau positif yang terhasil daripada penaksiran terhadap pekerjaan atau pengalaman kerja. Manakala, Smith (1980) berpendapat bahawa pekerja yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi dikatakan dapat menghasilkan kerja yang bermutu dan produktif. Kepuasan kerja adalah penilaian keseluruhan berkaitan tugas dan pelbagai pendapat yang banyak dibuat mendapati setiap orang suka kepada kerja masing-masing. (Staines dan Quin 1979).

Selain itu, Cranny, Smith dan Stone (1992) menyatakan bahawa kepuasan bekerja boleh mendatangkan kesan negatif terhadap organisasi. Oleh hal yang demikian, semua pihak di dalam organisasi sama ada pengurus, penyelia, pakar pembangunan manusia dan pekerja haruslah mencari penyelesaian kepada kepuasan bekerja pekerja. Menurut Gruneberg (1981), dia menyatakan bahawa kebahagiaan dan keharmonian hidup seseorang sebenarnya mempunyai hubungkait dengan kepuasan kerja. Manakala Robbins (1993) menyatakan bahawa pihak organisasi seharusnya memenuhi keperluan aspek-aspek kepuasan kerja pekerja mereka.

2.3.2 Konsep Prestasi Kerja

Murphy (1990) dan William (1998) menyatakan bahawa prestasi dilihat sebagai suatu set tingkahlaku yang relevan dengan pencapaian matlamat organisasi atau unit organisasi tempat seseorang itu bekerja. Selain itu, prestasi kerja merupakan keupayaan seseorang pekerja untuk mencapai tahap produktiviti daripada segi kualiti dan kuantiti (Mohd Zakaria, 2005). McCloy, Campbell, Cudeck (1994) dan Viswesvaran & Ones (2000) menyatakan bahawa prestasi kerja merujuk kepada bagaimana individu mengambil tindakan dan menyumbang kepada tingkah laku yang selaras dengan objektif organisasi. Manakala menurut Vigoda (2000), prestasi pekerja merujuk kepada tanggungjawab dan tugas yang perlu dilakukan oleh seseorang sebagai tugas individu.

RUJUKAN

- Abdullah Sanusi Othman, Ishak Abd Rahman & Ulya Sabirah Mohd Hanafi. (2018). Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Komitmen, Motivasi dan Prestasi Kerja. *International Journal of Modern Trends in Business Research (IJMTBR)*, 1(3), 29-46.
- Ananda K.P (2007). *SPSS Untuk Penyelidikan Pendidikan*, Puchong, Selangor: Scholarpress.
- Babbie, E. (2008). *The Practice of Social Research*. Belmont, California: Wadsworth Publishing.
- Che Mohd Syaharuddin Che Cob, Bahyah Abdul Halim & Aziz Amin (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Dalam Kalangan Penjawat Awam: Satu Kajian Teoritika. *Jurnal Sultan Alauddin Sulaiman Shah* Vol 4 Bil 1.
- Chua, L. C. (2010). A follow-up study of commitment and job satisfaction of teacher educators, *Jurnal Penyelidikan Institut Pendidikan Guru Kampus Batu Lintang*, 9(1), 19-34.
- Cranny, C.J., Smith, P.C. and Stone, E. (1992) *Job Satisfaction: How People Feel about Their Jobs*. Lexington Books, Lexington.
- David D. Van Fleet & Ella D. Van Fleet. (2010). *The Violence Volcano: Reducing the Threat of Workplace Violence*. United States of America: Information Age Publishing Inc.
- Edward E. Lawler III, Lyman W. Porter. (1967) The Effect of Performance on Job Satisfaction. *Industrial Relations : A Journal of Economy and Society*, 7(1), 20-28.

- Faustino Cardoso Gomes. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Gruneberg, M.M (1979). *Understanding Job Satisfaction*. London: MacMillan Press Ltd.
- Hair Jr., J.F., Black, W.C., Babin, B.J. and Anderson, R.E. (2009) *Multivariate Data Analysis*. 7th Edition, Prentice Hall, Upper Saddle River, 761.
- Halimatussaediyah Tamrin, Noraini Abdol Raop. (2015) Kepuasan Kerja: Hubungannya dengan Prestasi Kerja dalam Kalangan Kakitangan Yayasan Pembangunan Keluarga Darul Takzim (YPKDT), Nusajaya, Johor Bahru. *Journal of Human Capital Development*. Vol 8, No 2, 1985-7012.
- Herzberg, F., Mausner, B. and Synder, I.B (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- H. Inayatullah. (2013). *Kepuasan Kerja Memacu Prestasi Kerja*.
<http://www.infodiknas.com/kepuasan-kerja-memacu-prestasi-kerja.html>.
Retrieved 1 Jun 2021.
- Ina Kroenberg. (2003). *Employee Satisfaction on Cruise Ships*. United Kingdom: Guilford.
- Inuwa, M., & Muhammad, A. (2016). Impact of Job Satisfaction on Performance of Non-Academic Staff of Bauchi State University Gadau: The Moderating Effect of Physical Working Environment.

- Ishak Mad Shah. (2004). *Pengenalan Psikologi Industri dan Organisasi*. Skudai, Johor: Penerbit Universiti Teknologi Malaysia.
- Joppe, M. (2000). The Research Process. [Electronic Version]. [Online] Available: <http://www.ryerson.ca/~mjoppe/rp.htm> (February 25, 2008).
- Laura Koppes. (2014). *Historical Perspectives in Industrial and Organizational Psychology*. Edisi Ketiga. New York: Psychology Press.
- Locke, E.A (1976). *The Nature and Causes of Job Satisfaction* In Dunnette, M.D. (Ed.), *Handbook of The Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally College Publishing Company, h. 1297-1349
- Maslow, A.H. (1954), *Motivation and Personality*, Harper & Row Publishers, New York, NY.
- McCloy, R.A., Campbell, J.P. & Cudeck, R. (1994). A confirmatory test of a model of performance determinants. *Journal of Applied Psychology*, 79, 493-505.
- Mohd. Noorhadi, Mohd. Yusof & Zurinah Tahir, (2017). Kepentingan penggunaan media sosial teknologi maklumat dalam pendidikan IPTA. *Journal of Social Sciences and Humanities*. Vol. 12, No.3.
- Mohd. Zakaria Bin Mat Khazani. (2005). *Hubungan Antara Iklim Organisasi dan Prestasi Kerja di Kalangan Guru Matematik Sekolah Rendah di Semenanjung Malaysia*. Tesis Ijazah Doktor Falsafah. Universiti Malaya.
- Murphy, K. (2005), "Regulating more effectively: the relationship between procedural justice, legitimacy and tax non-compliance", *Journal of Law and Society*, Vol.32 No. 4, pp. 562-589.

- Najib Ahmad Marzuki & Halimah Ab.Manaf. (2009), Persepsi kakitangan sektor awam terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi organisasi. *Jurnal Psikologi Perkhidmatan Awam Malaysia*, 4, 127-151.
- Nazelira A Rahim (2015) Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dalam Kalangan Pensyarah: Satu Kajian Di Kolej Komuniti Bukit Beruang Melaka *eProceeding National Innovation and Invention Competition Through Exhibition (iComplex,17)*.
- Noel, T. W. (2009). The Impact of Knowledge Resourcea on New Venture Performance. *Journal of Small Business Management*, 47 (1), 1-22.
- Nor Azida, Jammalluddin, Zarina, Ab. Rahim (2015). *Faktor Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Pensyarah Kolej Komuniti Ledang dan Kolej Komuniti Pagoh*. 1st Nasional Conference on Busibess & Innovation.
- Norsimah Dasan & M. Mahadzir (2020). Hubungan Efikasi Kendiri Guru Dengan Prestasi Kerja Dalam Kalangan Guru Maktab Rendah Sains Mara (MRSM). *Journal of Social Sciences and Humanities*, Vol. 17. No.4 (2020), 173-187.
- Nurlila Abdul Wahab. (2018). *Kualiti Pengajaran, Prestasi Kerja, Tekanan Kerja dan Hubungannya dengan Beban Tugas Guru Sekolah Menengah di Negeri Sabah*. Tesis PhD, Universiti Malaysia Sabah.
- O'reilly, C. A., & Caldwell, D. F. (1980). Job choice: The impact of intrinsic and extrinsic factors on subsequent satisfaction and commitment. *Journal of Applied Psychology* 65(5), 559.
- Ostroff, C. 1992. The relationship between satisfaction, attitudes, and performance: An organizational level analysis. *Journal of Applied Psychology*, 77: 963-974.

- Quinn, R.P. and Staines, G.L. (1979) *The 1977 Quality of Employment Survey*.
Institute for Social Research, University of Michigan, Ann Arbor.
- Ramli Bin Haji Hasbi. (2000). *Perkaitan Kepuasan Kerja Dengan Prestasi Kerja Di Kalangan Pekerja Di Industri Pembuatan*. Universiti Malaysia Sarawak.
- Robbins, S.P and Judge, T.A. (2009). *Organization Behavior (13th ed)*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Raymond dan Daniel (1975). *Age, Education, Job Tenure, Salary, Job Characteristic And Job Satisfaction : A Multi Variate Analysis*. Human Relation Journal. 8, 781-791.
- Sabitha Marican. (2006). *Penyelidikan Sains Sosial Pendekatan Pragmatik*. Selangor: Edusystem Sdn. Bhd.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences* (3), Sage publications.
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the job satisfaction survey. *American Journal of Community Psychology*, 13, 693-713.
- Straus, M. A. (1968). Communication, creativity, and problem-solving ability of middle-and working-class families in three societies. *American Journal of Sociology*, 73(4), 417-430.
- Steers, RM and Porter, L. W. (1983). *Motivation and Work Behavior*. New York, USA: Academic Press.

- Tarantino, D. (2005). Measuring return on your most valuable asset. *Physician Executive*, 31(6), 72-73.
- Taul, Z. and Abdullah, M. K. J. (2021) "Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Prestasi Kerja dalam kalangan Guru-Guru Sekolah Menengah Kawasan Pedalaman, Sabah", *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities (MJSSH)*, 6(8), pp. 249 - 260.
- "WHO Director-General's opening remarks at the media briefing on COVID-19 – 11 March 2020". World Health Organization. Dicapai pada 14 MAY 2021.
- Williams, S. Richard (1998). *Performance Management: Perspectives on Employee Performance*. London: International Thomson Business Press.
- Winardi. (1992). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Bandung: PT.Citra Aditya Bakti.
- Vigoda.E. (2000). Organizational politics, job attitudes and work outcomes: Exploration and implications for the public sector. *Journal of Vocational Behaviour*, 57:326-347.
- Valaei, N., & Jiroudi, S. (2016). Job satisfaction and job performance in the media industry: A synergistic application of partial least squares path modelling. *Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics*, 28(5), 984-1014.
- Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000). Perspectives on models of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8, 216-226.
- Yasmin Saw (2020), Pembelajaran dalam talian pada masa krisis Covid-19, Retrived 2 Jun 2021 from <https://www.themalaysianinsight.com/bahasa/s/238042>