



TINJAUAN PERSEPSI PEKERJA DI SYARIKAT INDUSTRI BERAT: ANALISIS AWAL **EMPLOYEE PERCEPTION SURVEY AT A HEAVY INDUSTRY COMPANY: A PRELIMINARY** **ANALYSIS**

¹ Mohd Azlan bin Ab Aziz, ¹ Hasnah Ngah and ^{2*} Irdyanti Mat Nashir

¹ Politeknik Mukah Sarawak, 96400 Mukah, Sarawak

² Universiti Pendidikan Sultan Idris, 35900 Tanjong Malim, Perak

* Corresponding author. Email: irdyanti@ftv.upsi.edu.my

ABSTRACT

Samalaju Industrial Park (SIP) is a heavy industrial complex located in Bintulu. The complex needs a large number of semi-skilled workers, the majority of whom come from educational institutions such as the Mukah Polytechnic (PMU). This study was conducted to identify the performance of former PMU students in the workplace. The performance of former PMU students was assessed through a study of perceptions on the factors of employee relationship with management, working conditions, rewards, level of teamwork among employees and work allocation. The study also looked at other factors that contribute to employee loyalty to the company. This study uses a questionnaire adapted from the writings of Chenedzai Mafini and Mejuri Mafini namely Profiling the Perceptions of Employees at Designated Tourism Establishments: A Survey Based Review. The results of this study found that the majority of respondents are satisfied with their careers and have a good perception in the eyes of management. Through this study, it can help the polytechnic and industry to identify factors that can be given attention to improve and retain employees for longer. In addition, it can be a reference to the polytechnic to further increase the marketability rate of PMU students.

Keywords: SCORE, Samalaju, Worker's Perceptions, Industry, PMU



ABSTRAK

Samalaju Industrial Park (SIP) merupakan kompleks industri berat yang terletak di Bintulu. Kompleks ini memerlukan ramai tenaga kerja separa mahir yang mana majoritinya datang dari institusi pendidikan seperti Politeknik Mukah (PMU). Kajian ini dijalankan bagi mengenal pasti prestasi bekas pelajar PMU di lapangan kerja. Prestasi bekas pelajar-pelajar PMU dinilai menerusi kajian persepsi terhadap faktor hubungan pekerja dengan pengurusan, keadaan bekerja, ganjaran, tahap kerja berpasukan dikalangan pekerja dan peruntukan kerja. Kajian ini juga melihat faktor-faktor lain yang menyumbang kepada kesetiaan pekerja kepada syarikat. Kajian ini menggunakan soal selidik yang diadaptasi daripada penulisan Chengedzai Mafini dan Mejuri Mafini iaitu Profiling the Perceptions of Employees at Designated Tourism Establishments: A Survey Based Review. Hasil dari kajian ini mendapati majoriti responden berpuas hati dengan kerjaya mereka dan mempunyai persepsi yang baik di mata pihak pengurusan. Menerusi kajian ini ianya dapat membantu pihak politeknik dan industri untuk mengenal pasti faktor-faktor yang boleh diberikan perhatian bagi meningkatkan dan mengekalkan pekerja dengan lebih lama. Selain itu, ianya boleh menjadi satu rujukan kepada pihak politeknik untuk meningkatkan lagi kadar kebolehpasaran pelajar PMU.

Kata kunci: SCORE, Samalaju, Persepsi Pekerja, Industri, PMU

Pengenalan

Syarikat-syarikat di Samalaju Industrial Park (SIP) berusaha untuk mengatasi kebergantungannya kepada pekerja asing yang mahir dengan menggaji lebih ramai rakyat Malaysia. Di antara inisiatif yang diambil untuk mencapai objektif ini, syarikat-syarikat di SIP telah mengenal pasti Politeknik Malaysia sebagai sumber tenaga mahirnya. Usaha ini berdepan dengan pelbagai cabaran ditambah pula dengan kemunculan wabak COVID. Antara isu telah melanda di sektor swasta ialah masalah perletakan jawatan dan kekurangan tenaga kerja telah dilaporkan berlaku sejak kebelakangan ini. Masalah berhenti kerja dikatakan kerana tidak puas terhadap gaji yang diterima dan melompat ke syarikat lain yang menawarkan gaji yang lebih baik. Walau bagaimanapun dari pemerhatian pengkaji mendapati dakwaan yang sering dikemukakan oleh pihak pekerja ialah masalah ketidakpuasan terhadap beberapa dimensi kerja termasuklah tahap gaji yang rendah dan kemudahan-kemudahan sampingan yang ditawarkan. Kajian ini bertujuan untuk membuat pengelasan persepsi pekerja di sektor industri berat SIP. Kajian ini dilakukan di lima bidang utama; iaitu, hubungan pekerja pengurusan, keadaan kerja, imbuhan, kerja berpasukan dan peruntukan kerja, yang mempengaruhi kepuasan pekerja terhadap pekerjaan mereka. Data dianalisis menggunakan Statistical Packages for the Social Sciences (SPSS). Skor min menunjukkan pekerja lebih berpuas hati dengan gaji berbanding faktor-faktor yang lain. Hasil statistik menunjukkan persekitaran kerja yang



kondusif, gaji yang mengikut harga pasaran, kerjasama berpasukan yang baik dan pembahagian kerja yang adil. Hasil dari kajian ini diharap dapat membantu meningkatkan kebolehpasaran Politeknik Mukah dan juga membantu pihak industri di SIP meningkatkan dan mengekalkan tenaga kerja mereka dengan lebih lama.

Matlamat kajian ini adalah untuk meninjau persepsi pekerja terhadap syarikat industri berat di Samalaju, Bintulu. Untuk memenuhi keperluan matlamat ini objektif-objektif berikut ditetapkan untuk kajian ini.

1. Meneliti persepsi pekerja di sektor industri berat terpilih terhadap pengurusan
2. Menilai persepsi pekerja di sektor industri berat terpilih terhadap persekitaran kerja
3. Mengkaji persepsi pekerja di sektor industri berat terpilih terhadap imbuhan kerja
4. Melihat persepsi pekerja di sektor industri berat terpilih terhadap tahap kerja berpasukan di kalangan pekerja
5. Meninjau persepsi pekerja terhadap pembahagian tugas

Sorotan kepustakaan

Pareek (1976) pernah menjelaskan hubungan antara organisasi dengan individu iaitu peranan kedua-duanya adalah merupakan hasil daripada interaksi dan integrasi di antara struktur dan matlamat organisasi dengan personaliti dan motivasi individu. Dengan perkataan lain, organisasi perlu mempunyai struktur yang kemas dan berkesan serta matlamat yang jelas bagi mendorong kepuasan dari pihak pekerja. Pekerja yang berpuas hati terhadap kerjanya akan bermotivasi tinggi untuk mencapai objektif organisasi.. Menurut Vroom (1964) dan Steers (1988), kepuasan kerja merupakan salah satu daripada faktor utama yang boleh mempengaruhi prestasi pekerja dan keberkesanan prestasi organisasi keseluruhannya. Oleh sebab itulah kita dapati berbagai-bagai kemudahan atau keistimewaan ditawarkan oleh majikan kepada pekerja-pekerjanya semata-mata supaya mereka berpuas hati dan dapat memberikan komitmen yang diharapkan.

Perhubungan antara majikan dan pekerja

Di dalam setiap organisasi, tenaga kerja memainkan peranan penting dalam kemajuan prestasi organisasi. Hubungan yang baik dan harmoni di antara majikan dan pekerja membantu mewujudkan perhubungan perusahaan yang mantap di tempat pekerjaan. Berdasarkan panduan asas yang dikeluarkan oleh Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia Kementerian Sumber Manusia (2013), keharmonian perusahaan merujuk kepada perhubungan yang baik dan harmoni di antara majikan dan pekerja serta kesatuan sekerja mereka apabila keadaan seperti pertikaian yang tercetus antara majikan dan pekerja serta kesatuan sekerja mereka adalah pada tahap yang paling minimum dan terkawal, majikan



dan pekerja sentiasa saling memahami dan hormat- menghormati akan peranan, hak dan tanggungjawab masing-masing, majikan dan pekerja sentiasa bertolak ansur; dan kedua-dua pihak sentiasa menjalin hubungan baik dan harmoni yang berterusan antara mereka untuk kebaikan kedua-dua pihak.

Bendix (1956) merumuskan sumbangan prinsip ini pergerakan hubungan manusia dengan memerhatikan bahawa "kegagalan memperlakukan pekerja sebagai manusia dianggap sebagai penyebab semangat rendah, pengerjaan yang buruk, tidak responsif, dan kekeliruan".

Persekitaran kerja

Menurut Siti Hanisah dan Nurazwa (2020) persekitaran kerja yang kondusif sangat penting bagi meningkatkan tahap produktiviti pekerja. Kebanyakan masalah yang wujud di tempat kerja biasanya berkait rapat dengan persekitaran kerja. Faktor seperti sokongan penyelia, hubungan baik dengan pekerja, latihan dan pembangunan, insentif dan pelan pengiktirafan dan beban kerja mencukupi menjadi faktor persekitaran kerja yang boleh memberikan kesan kepada organisasi.

Menurut Bindu dan Ollukkar (2012), persekitaran kerja bermaksud proses, sistem, struktur atau keadaan di tempat kerja yang memberi impak yang baik kepada produktiviti tenaga kerja. Persekitaran kerja juga merangkumi dasar-dasar, peraturan, budaya, sumber, hubungan kerja, lokasi tempat bertugas dan faktor dalaman dan luaran persekitaran kerja yang mempengaruhi cara pekerja itu menjalankan tugas masing-masing (Bindu & Ollukkar, 2012).

Menurut kajian oleh Firdaus (2020) persekitaran kerja yang baik dalam organisasi dapat mewujudkan inovasi dalam organisasi dan dapat meningkatkan produktiviti serta inovasi dalam sesebuah organisasi. Hubungan diantara ketiga-tiga elemen ini terhasil daripada komitmen dan kesungguhan pekerja terhadap organisasi. Menurut kajian Mc Murray, Scott dan Pace (2004) dan Bhola (2006), persekitaran organisasi mempunyai hubungan yang positif dengan kepuasan kerja kerana ia akan menggambarkan bahawa pekerja mengambil berat sama ada persekitaran organisasi menyumbang kepada pelaksanaan tugas yang dilakukan dan dapat mencapai penetapan objektif dan piawaian kerja jabatan



Imbuhan gaji

Situasi semasa yang menyaksikan kenaikan harga barang dan perkhidmatan melihat faktor gaji menjadi faktor utama di dalam penerimaan sesebuah pekerjaan. Peningkatan gaya hidup, lokasi penempatan dan jadual kerja menyumbang kepada perlunya gaji senantiasanya dinilai dengan lebih dinamik. Kajian yang dilakukan oleh Ayamolowo (2013) melaporkan gaji merupakan yang paling penting yang mampu meningkatkan kepuasan kerja. Pendapat ini turut disokong kajian oleh penelitian Noor (2010) yang berpendapat bahawa imbuhan atau gaji memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Porter dan Lawler (1968) mengembangkan teori Vroom untuk mengenali peranan individu dan perbezaan dari segi kemampuan dan kemahiran pekerja serta peranan dalam menghubungkan hasil pekerjaan dengan prestasi. Porter dan Lawler menjelaskan hubungan antara prestasi dan kepuasan mempunyai korelasi yang tinggi di mana di mana dan kualiti ganjaran yang diterima oleh pekerja bakal menentukan prestasi kerja yang baik

Semangat berpasukan

Secara amnya kerja berpasukan merujuk kepada pekerja yang bekerja dalam satu kumpulan yang sering bekerjasama dan menjalankan tugas secara berganding bahu bagi mencapai matlamat pasukan. Sebuah pasukan terdiri daripada sekumpulan individu yang mempunyai kebolehan yang saling bergantung iaitu dari segi keupayaan, kepakaran, kemahiran dan pengetahuan serta mempunyai akauntabiliti dan komitmen terhadap prestasi pasukan serta bersedia melaksanakan tugas secara bersama. Khamlub (2013) berpendapat bahawa faktor utama yang mempunyai hubungan kuat dengan kepuasan bekerja adalah resolusi konflik di tempat kerja, hubungan dengan rakan kerja, dan struktur organisasi. Teori kajian Robbins (2015:128), pada keperluan atau keinginan untuk menjaga hubungan yang penuh persahabatan dan interpersonal yang dekat, merupakan hal yang penting dalam organisasi untuk selalu bekerjasama dengan rakan sekerja dan menciptakan hubungan yang penuh persahabatan yang dekat seterusnya mendorong kepada produktiviti yang lebih optimum. Owa (2015) menyatakan pekerja akan berasa lebih seronok dan puas karena memiliki rakan sekerja yang baik.

Pembahagian kerja

Pembahagian kerja adalah penting kerana ianya mempunyai hubungkait yang rapat dengan peningkatan produktiviti dan boleh mengurangkan beban tanggungjawab pekerja. dengan pembahagian kerja yang tepat. Pekerja-pekerja boleh menumpukan perhatian lebih di dalam sesuatu tugas yang telah dikhaskan sama ada di dalam pengoperasian ataupun pentadbiran. Pembahagian kerja yang adil dan saksama akan membantu meningkatkan motivasi pekerja kerana mereka akan melihat tiada jurang antara mereka dan yang lain-lain.



Metodologi Kajian

Kajian ini menggunakan borang soal-selidik untuk mendapatkan maklum balas. Bryman dan Bell (2003) mengatakan soal selidik merupakan satu kaedah yang menghubungkan data dari pelbagai aspek secara sama ada secara kualitatif ataupun kuantitatif. Kaedah pengumpulan data ini adalah kaedah paling efisien dan ekonomik (Gay, 1999). Skala likert yang digunakan adalah dari 1 (Sangat Tidak Bersetuju) sehingga 5 (Sangat Bersetuju).

Dapatan Kajian dan Perbincangan

Demografi responden

Jadual 1: Demografi responden

Item	Item	Bilangan
Jantina	Lelaki	59
	Perempuan	6
Umur	18-29	62
	30-39	3
	40 - 49	0
	> 50	0
Etnik	Melayu	5
	Cina	1
	Melanau	7
	Iban	37
	Lain-lain	15
Jenis Perkhidmatan	Tetap	64
	Kontrak	0
	Pelatih	1
	Sambilan	0



Tahun Berkhidmat	<1 Tahun	61
	1 – 2 Tahun	2
	3 – 5 Tahun	1
	6 – 9 Tahun	1
	> 10 Tahun	0
Bahagian	Sumber & Manusia	4
	Pemasaran	0
	Kewangan	1
	Teknikal/Operasi	57
	Lain-lain	3

Seramai 67 responden yang menjawab soal selidik atas talian yang diedarkan menerusi konsultan yang sering terlibat menyediakan perkhidmatan latihan di industri-industri di SIP. 85 peratus responden bekerja di dalam bahagian teknikal dan ini dapat dilihat menerusi peratusan jantina yang menjawab soal-selidik ini. Majoriti responden yang menjawab adalah lelaki dan ini memang sudah dijangkakan kerana pekerja lelaki lebih diutamakan di SIP berikutan spesifikasi kerja yang banyak menggunakan fizikal dan waktu kerja yang lama.

Majoriti responden berusia 18-29 tahun manakala selebihnya berusia dari 30-39 tahun. Kaum Iban merupakan majoriti di dalam responden ini diikuti dengan kaum Melanau dan seterusnya lain-lain etnik. Kesemua mereka merupakan pekerja tetap dan majoriti respon yang menjawab baru berkhidmat di dalam organisasi.



Hubungan di antara majikan dan pekerja

Jadual 2: Rumusan berkaitan persepsi hubungan antara pekerja dan majikan

No Item	Item	Min
7	Saya rasa diterima oleh pengurus saya	4.00
8	Pengurus saya memberi saya maklum balas positif berkenaan kerja saya	4.02
9	Pengurus saya memberi ganjaran apabila saya berjaya di dalam pekerjaan	3.72
10	Pengurus saya memberi saya perhatian peribadi apabila saya rasa sedih/berputus asa	3.78
11	Saya mempunyai kepercayaan terhadap kepimpinan atasan saya	4.02
12	Pengurus saya menghargai input saya	3.94

Di dalam bahagian perhubungan antara majikan dan pekerja secara umumnya skor majoriti adalah baik di antara 3.72 sehingga 4.02. Item pertama di dalam soalan mendapat skor 4.00 menunjukkan kesemua responden bersetuju bahawa mereka rasa diterima oleh pengurus mereka. Rata-rata juga mendapati bahawa majikan mereka sentiasa memberi ganjaran dan kata-kata positif terhadap hasil kerja mereka dengan item-item berkenaan mendapat skor 4 dan 4.06. Responden-responden juga menyatakan bahawa pengurus mereka memberi perhatian secara khusus apabila mereka mengalami kesulitan. Mereka juga mempunyai keyakinan tinggi terhadap kepimpinan pengurus mereka dan pendapat mereka senantiasanya mendapat perhatian (masing-masing dengan skor 4.06)



Persekitaran kerja

Jadual 3: Rumusan berkaitan persepsi terhadap suasana pekerjaan

No Item	Item	Min
13	Saya bekerja di dalam tempoh masa yang munasabah	3.89
14	Saya berpuas hati dengan kualiti kemudahan yang ada untuk membantu pekerjaan saya	3.65
15	Polisi untuk bercuti/berehat adalah adil	3.78
16	Terdapat peluang untuk pengembangan profesional dalam pekerjaan saya	3.92
17	Polisi syarikat diimplementasikan dengan adil	3.75
18	Saya bekerja di dalam persekitaran yang sesuai	3.63
19	Penyelia saya cekap dalam membuat keputusan	4.02

Item no 13 sehingga item no 19 merupakan item di dalam segmen persekitaran kerja. Statistik menunjukkan persekitaran kerja di organisasi adalah baik. Untuk item 13 skor min mendapat nilai sebanyak 3.89 menunjukkan mereka bekerja di dalam jam waktu yang munasabah. Sekitar 63% bersetuju bahawa fasiliti yang terdapat di sini adalah baik dan sesuai dengan tugas mereka. Sekurang-kurangnya 71% dari jumlah responden merasakan polisi untuk mendapatkan cuti adalah adil. Sejumlah 78% dari responden bersetuju bahawa terdapat peluang untuk meningkatkan kerjaya mereka manakala seramai 41 orang menyatakan bahawa mereka bekerja di dalam persekitaran yang kondusif.

Terdapat beberapa faedah yang dapat memberi keuntungan kepada industri sekiranya mereka menyediakan persekitaran kerja yang bagus dan kondusif di dalam organisasi mereka.



Kadar upah

Jadual 4: Rumusan berkaitan persepsi hubungan antara pekerja dan majikan

No Item	Item	Min
20	Gaji saya mengikut kadar pasaran semasa	3.57
21	Saya berasa gembira dengan faedah/ganjaran yang saya terima	3.88
22	Polisi gaji di syarikat saya adalah adil	3.75
23	Gaji saya mencukupi untuk memenuhi keperluan saya	3.65

Dapat dilihat di dalam jadual beberapa trend kepuasan yang menunjukkan beberapa aspek yang dapat dikaitkan dengan kadar upah yang mereka terima. Seramai 11 responden mengesahkan bahawa gaji yang mereka terima adalah berkadar langsung dengan kadar upah di pasaran. Seramai 78% mengaku bahawa mereka gembira dengan faedah dan ganjaran yang diterima. Seramai menyatakan bahawa polisi gaji di tempat kerja mereka adalah amat baik dan seramai 39 mengatakan bahawa gaji mereka dapat memenuhi kehendak. Dapat dilihat menerusi penemuan ini menunjukkan kesungguhan syarikat untuk memberi ganjaran yang sewajarnya kepada pekerja yang produktif.

Kerja berpasukan

Jadual 5: Rumusan berkaitan persepsi kerja berpasukan berhubung dengan gaji/ganjaran

No Item	Item	Min
24	Saya berasa diterima oleh rakan sekerja saya	4.13
25	Saya mendapat pertolongan dari rakan sekerja semasa saya memerlukannya	4.18
26	Terdapat rasa kekitaan di kalangan rakan sekerja	3.8
27	Terdapat tahap profesionalisme yang tinggi di kalangan rakan sekerja saya	4.06
28	Konflik antara rakan sekerja adalah minimum	3.91
29	Saya mempunyai hubungan baik dengan rakan-rakan sekerja untuk menyempurnakan tugas saya	4.06



Persepsi responden terhadap kerja berpasukan di dalam organisasi mereka ditunjukkan di dalam jadual di bawah. Item yang terlibat adalah dari no 24 sehingga item no 29. Seramai 54 orang menyatakan bahawa mereka diterima oleh rakan sekerja mereka. Sebanyak 86.1% dari jumlah responden menyatakan mereka sering mendapat bantuan dari rakan sekerja mereka dan seramai 45 orang menyatakan semangat kekitaan di kalangan rakan sekerja adalah tinggi. Hampir 83% menyatakan terdapat semangat profesionalisme yang tinggi di kalangan mereka manakala 76.9% mengatakan bahawa konflik di kalangan mereka adalah sangat minimum. Seramai menyatakan bahawa responden mempunyai hubungan yang baik untuk membolehkan mereka berfungsi secara optimum di tempat kerja.

Daripada statistik yang ditunjukkan dapat dilihat bahawa terdapat semangat berpasukan yang baik di dalam organisasi.

Pembahagian kerja

Jadual 5: Rumusan berkaitan persepsi pembahagian kerja

No Item	Item	Min
30	Saya mempunyai pemahaman yang jelas mengenai apa yang diharapkan daripada saya	4.06
31	Saya gembira dengan jumlah kerja yang saya lakukan	3.89
32	Saya dibenarkan membuat keputusan sendiri	3.83
33	Tugas saya membuat saya sibuk sepanjang masa	4.17
34	Tugas saya memberi saya peluang untuk melakukan pelbagai perkara dari semasa ke semasa	3.98
35	Saya berpeluang melakukan perkara yang tidak bertentangan dengan hati nurani saya	3.92

Jadual di atas menunjukkan pembahagian tugas di tempat kerja adalah amat memuaskan. Sekitar 86.1% daripada jumlah responden menyatakan bahawa mereka memahami sepenuhnya peranan mereka di tempat kerja. Sejumlah besar responden menyatakan mereka dibenarkan untuk membuat keputusan sendiri untuk menyiapkan tugas mereka.



dan sejumlah 81.5% mengatakan mereka sangat fokus terhadap pekerjaan mereka di dalam tempoh waktu bekerja. Seramai responden sangat seronok dengan kerja mereka kerana diberikan peluang untuk mencuba pelbagai perkara. Akhir sekali seramai 47 orang bersetuju bahawa mereka diberikan peluang untuk melakukan pekerjaan yang tidak berlawanan dengan pendirian dan kesedaran mereka. Berdasarkan statistik-statistik ini dapat disimpulkan bahawa pekerjaan di organisasi diagihkan dengan amat baik dan memuaskan hati semua pekerja.

Kesimpulan

Kepuasan kerja merupakan satu isu yang sangat sensitif dan sentiasa menjadi punca pertikaian antara pihak majikan dengan pekerja kebelakangan ini. Kajian-kajian mengenainya menjadi semakin diminati di kalangan pentadbir dan juga pakar-pakar penyelidik sosial bagi menyumbangkan strategi yang sesuai untuk mengurangkan konflik antara kedua-dua pihak. Kepesatan kajian-kajian tersebut menunjukkan betapa pentingnya kerana aspek kepuasan kerja adalah sesuatu yang dinamik dan 'volatile' bagi negara. Malaysia yang sedang mengalami perkembangan dalam sektor perindustrian kini berhadapan dengan cabaran-cabaran globalisasi seperti ketidakstabilan politik dan wabak pandemik COVID-19 yang menyumbang kepada syarikat-syarikat mengecilkan skop operasi mereka untuk menjimatkan kos. Cabaran-cabaran ini memerlukan rakyatnya bekerjasama untuk memacu ke arah menjadi negara maju.

Kajian ini dijalankan bertujuan untuk melihat persepsi pekerja di sektor industri daripada lima dimensi kerja mereka; hubungan majikan-pekerja, persekitaran tempat kerja, imbuhan gaji, semangat kerja berpasukan dan pembahagian kerja. Kesemua dimensi yang diukur ini mendapat min skor amat baik. Daripada hasil analisis dapat disimpulkan bahawa lepasan politeknik dan kolej komuniti mempunyai persepsi yang baik terhadap majikan mereka. Tiada konflik diantara kedua-dua pihak berdasarkan skor-skor min yang diperolehi dari analisis. bagi menghasilkan produktiviti yang tinggi. Dapatan ini konsisten dengan laporan dari media-media tempatan yang menyatakan graduan dari politeknik tidak mempunyai masalah untuk menyertai sektor pekerjaan.

Beberapa cadangan boleh di implementasi untuk memperbaiki skor ini. Untuk memperbaiki hubungan di antara pekerja majikan pihak industri boleh menggunakan khidmat pensyarah-pensyarah Politeknik Mukah untuk mengadakan kursus-kursus motivasi dan ceramah pengurusan. Kursus-kursus ini dapat dijalankan secara atas talian menggunakan aplikasi seperti MS-Teams untuk menjimatkan kos. Untuk mencapai gaji yang sesuai dengan kehendak pasaran semasa pihak pengurusan boleh menggunakan kerangka yang disediakan oleh Kementerian Sumber Manusia supaya pekerja lebih bermotivasi untuk membuat lebih daripada yang diminta. Untuk meningkatkan semangat kerjasama kursus-kursus *team building* dapat dijalankan dengan pensyarah Politeknik Mukah ataupun panel-panel industri Politeknik Mukah. Syarikat juga disarankan untuk meningkatkan jumlah tenaga kerja supaya pembahagian kerja dapat dibuat dengan lebih



efisien dan meringankan beban tenaga kerja sedia ada. Kaedah ini dapat meningkatkan skor skor pembahagian kerja.

Rujukan

- Ayamolowo, S. J. (2013). Job satisfaction and work environment of primary health care nurses in Ekiti state, Nigeria: an exploratory study. *International journal of caring sciences*, 6(3), 531.
- Bendix, R. (1956). *Work and authority in industry*. New York: Wiley.
- Bryman, A. and Bell, E. (2003) *Business Research Methods*. Oxford University Press, Oxford.
- Khamlub, S., Harun-Or-Rashid, M. D., Sarker, M. A. B., Hirose, T., Outavong, P., & Sakamoto, J. (2013). Job satisfaction of health-care workers at health centers in Vientiane Capital and Bolikhamsai Province, Lao PDR. *Nagoya journal of medical science*, 75(3-4), 233.
- Mohd Firdaus Bin Ab. Rahman, (2020). *Persekitaran Kerja Yang Kondusif Pemangkin Produktiviti*
- Nurhayati, W. M., Bahar, B., & Noor, N. B. (2010). Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Pengaruhnya terhadap Motivasi Kerja Karyawan Rs TNI Al Jal Ammari Makassar. *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia Universitas Hasanuddin*, 6(4), 239-245.
- Porter, L. W., & Lawler, E. E. (1968). *Managerial attitudes and performance*. Homewood, IL: Irwin.
- Richard M. Steers and Lyman W. Porter (1988) *Motivation and Work Behavior* Nick Jans.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge (2015) *Organizational Behaviour*. Pearson
- Santhanam, G., Jayaraman, R., & Badrinath, V. (2012, August). Influence of perceived job satisfaction and its impacts on employee retention in Gulf Cooperation Countries. In *2012-International Conference on Management Issues in Emerging Economies (ICMIEE)* (pp. 69-73). IEEE.
- Siti Hanisah Ismail, Nurazwa Ahmad (2020) *Hubungan Di Antara Persekitaran Kerja Dan Produktiviti Tenaga Kerja Dalam Sektor Pembuatan Kajian Kes Di Malaysia*. Penerbit UTHM: Johor.
- Steers, R. M., Mowday, R. T., & Shapiro, D. L. (2004). The future of work motivation theory. *Academy of management. The Academy of Management Review*, 29, 379.
- Udai, P. (1974). *Inter-Role Exploration: An Od Intervention*(No. WP1974-08-01_00118). Indian Institute of Management Ahmedabad, Research and Publication Department.
- Wolo, P. D., Trisnawati, R., & Wiyadi, W. (2017). Faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat pada RSUD TNI AU Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 17(2), 78-87.

* Disclaimer: Facts and opinions in all articles published on LPS Journal are solely the personal statements of respective authors. Authors are responsible for all contents in their article(s) including accuracy of the facts, statements, citing resources, and so on. LPS Journal disclaims any liability of violations of other parties' rights, or any damage incurred as a consequence to use or apply any of the contents of this journal.