

## **HUBUNGAN DI ANTARA PENGUKIRAN KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA: PENYELIDIKAN KES KE ATAS PEKERJA LOGISTIK**

### *RELATIONSHIP BETWEEN JOB CRAFTING WITH JOB SATISFACTION: CASE STUDY ON STAFF LOGISTICS*

Fadzil Mohd Husin<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Pensyarah, pusat pengajian Pengurusan Perniagaan, mhfadzil@uum.edu.my, Universiti Utara Malaysia

Accepted date: 25 November 2016, Published date: 31 December 2016

---

#### **Abstrak**

Penyelidikan ini dijalankan untuk mengkaji hubungan antara pengukiran kerja dan kepuasan kerja. Pengukiran kerja boleh ditakrifkan sebagai apabila individu mentakrifkan semula tugas mereka dalam cara mereka suka dan mahu. Sementara itu, kepuasan kerja adalah perasaan yang positif bahawa seseorang individu berasa terhadap tugas mereka. Sampel penyelidikan ini adalah 73 orang peserta dari syarikat logistik swasta yang mengambil bahagian dalam Kursus Ejen Kastam di Pelabuhan Klang. Keputusan yang diperoleh menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara kerajinan kerja dan kepuasan kerja. Korelasi penyelidikan menunjukkan hubungan yang sederhana positif antara kedua-dua pemboleh ubah. Oleh itu, hipotesis nol ditolak kerana terdapat hubungan antara kerajinan kerja dan kepuasan kerja. Walau bagaimanapun, keputusan yang diperoleh tidak boleh digeneralisasikan kepada seluruh populasi industri logistik kerana sampel populasi tidak normal. Oleh itu, data boleh digunakan khusus untuk peserta-peserta Kursus Ejen Kastam sahaja.

**Kata Kunci:** Pengukiran Kerja, Kepuasan Kerja, Logistik

### **Abstract**

*This study was conducted to investigate the relationship between job satisfaction and job crafting. Job crafting can be defined as when an individual redefine their job in the way they like and want. Meanwhile, job satisfaction is a positive feeling that an individual feels towards their work. The study sample was 73 participants from the private logistics company that took part in the Course of Customs agents in Port Klang. Results showed that there was a significant relationship between job crafting and job satisfaction. Correlation studies show moderate positive correlation between the two variables. Therefore, the null hypothesis is rejected because there was a relationship between craft work and job satisfaction. However, the results cannot be generalized to the entire population of the logistics industry because the sample population is not normal. Thus, the data can be used specifically for contestants Course Customs agents only.*

**Keywords:** *Job Crafting, Job Satisfaction, Logistic*

---

### **Pengenalan**

Persaingan dalam perniagaan semakin meningkat dan secara tidak langsung persekitaran perniagaan bertambah baik dan menjadi lebih mencabar setiap hari. Para pekerja perlu membuat beberapa perubahan bagi menyesuaikan diri dengan persekitaran kerja yang semakin pantas dan mencabar. Pengukiran kerja boleh disesuaikan dalam persekitaran perniagaan yang berubah-ubah dan juga tidak menentu. Terdapat banyak industri di Malaysia yang berubah corak perniagaan mereka disebabkan oleh perkembangan serta penggunaan teknologi baru yang semakin memudahkan proses perniagaan serta mesra alam sekitar. Disebabkan oleh perubahan yang berlaku, syarikat-syarikat logistik juga mengalami perubahan dalam persekitaran perniagaan mereka. Di dalam industri logistik, terdapat banyak proses dan prosedur yang perlu diikuti untuk menyelesaikan sesuatu tugas. Kepuasan pekerja dan prestasi kerja adalah penting dalam syarikat logistik kerana kebanyakan kerja perlu dilakukan oleh pekerja, bukan mesin. Jika pekerja tidak boleh mencapai kepuasan kerja, prestasi syarikat itu jelas akan berkurangan. Pekerja memainkan peranan yang sangat penting bagi setiap proses yang terlibat dan jika berlaku kesilapan iainya akan mengundang kerugian yang besar kepada syarikat. Pengukiran kerja memainkan peranan bagi pekerja melakukan kerja mereka dengan cara yang lebih baik dan selesa. Pengukiran kerja boleh digambarkan apabila individu mentakrifkan semula tugas mereka dalam cara mereka suka dan mahu (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Apabila pekerja mengubah tugas mereka mengikut apa yang mereka mahu, selalunya ia akan memberi kesan positif. (Wrzesniewski & Dutton, 2001). Dalam usaha untuk meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan mereka, pekerja mesti mengubah cara mereka menyelesaikan tugas mereka tetapi masih mencapai matlamat. Di Malaysia pengukiran kerja adalah salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja dan prestasi kerja dalam masa yang sama.

## **Soalan Penyelidikan**

- i. Apakah hubungan antara pengukiran kerja dan kepuasan kerja?
- ii. Adakah hubungan antara pekerjaan pengukiran dan kepuasan kerja penting?

## **Objektif Penyelidikan**

- i. Untuk menyiasat hubungan antara pengukiran kerja dan kepuasan kerja.
- ii. Untuk menyiasat kepentingan hubungan antara pengukiran kerja dan kepuasan kerja

Skop penyelidikan ini adalah meliputi pekerja syarikat logistik yang menghadiri Kursus Ejen Kastam di Pelabuhan Klang. Kesemua peserta Kursus Ejen Kastam di Pelabuhan Klang adalah pekerja dalam syarikat-syarikat logistik.

## **Metodologi**

Penyelidikan ini memberi tumpuan kepada hubungan antara pengukiran kerja dan kepuasan kerja. Penyelidikan ini merupakan penyelidikan kuantitatif dan kaedah tinjauan digunakan untuk mengkaji hubungan antara pemboleh ubah bersandar dan pemboleh ubah tak bersandar. Penemuan dan kesimpulan penyelidikan itu bergantung kepada penggunaan sepenuhnya data statistik yang dikumpul. Dalam penyelidikan ini, penyelidik menggunakan SPSS untuk menganalisa data yang diperolehi daripada soalan kajian.

Data primer dan sekunder digunakan untuk penyelidikan ini. Menurut Sekaran dan Bougie (2013), maklumat yang diperolehi langsung oleh pengkaji pada pemboleh ubah yang hanya untuk tujuan yang dipanggil data utama. Bagi tujuan penyelidikan ini, soal selidik digunakan sebagai instrumen penyelidikan dan diedarkan kepada peserta Kursus Ejen Kastam di Pelabuhan Klang yang bekerja di syarikat-syarikat logistik. Menurut Sekaran dan Bougie (2013), data sekunder merujuk kepada maklumat yang dikumpul oleh seseorang selain daripada penyelidik menjalankan penyelidikan semasa. Untuk penyelidikan ini, data sekunder telah dikumpulkan dari laman web organisasi dan perkara yang berkaitan dengan penyelidikan ini.

Penyelidikan ini memberi tumpuan kepada mengenal pasti hubungan antara pengukiran kerja dan kepuasan kerja pekerja di syarikat logistik yang menghadiri Kursus Ejen Kastam di Pelabuhan Klang. Oleh itu, unit analisis adalah di peringkat individu di kalangan pekerja. Populasi penyelidikan ini meliputi pekerja syarikat logistik yang menghadiri Kursus Ejen Kastam di Pelabuhan Klang.

Soal selidik ini dibahagikan kepada tiga bahagian untuk mengkaji hubungan antara pengukiran kerja dan kepuasan kerja. Semua bahagian di dalam soal selidik ini dijalankan dalam dua bahasa iaitu bahasa Inggeris dan Melayu untuk meningkatkan pemahaman untuk kakitangan untuk menjawab. Bahagian A dalam soal selidik ini terdiri daripada latar belakang demografi responden. Ia terdiri daripada jantina, umur, bangsa, status perkahwinan, tahap pendidikan dan pengalaman bekerja.

Bahagian B terdiri daripada soalan mengenai item pengukuran kerja. Soal selidik ini telah diadaptasi daripada Gavin R. Slemm dan Dianne A. Vella-Brodrick. Skala Likert digunakan untuk bahagian ini di mana terdapat 6 skala iaitu kerajinan kerja dari 1 (jarang) hingga 6 (selalunya). Bahagian C terdiri daripada soalan mengenai kepuasan kerja.

### Hasil Dapatan

Dalam penyelidikan ini, 120 soal selidik telah diedarkan kepada peserta kursus. Hanya 73 soal selidik yang telah dikembalikan dan selebihnya tidak dikembalikan. Oleh itu, dengan 73 kembali soal selidik boleh digunakan daripada 120, kadar sambutan yang sah adalah 60.83%.

Jadual 1 menunjukkan hasil ringkasan dapatan bagi demografi responden.

<b>Demografi</b>	<b>Peratusan</b>
Jantina	
• Lelaki	54.8
• Perempuan	45.2
Umur	
• 20-30	43.8
• 31-40	32.9
• 41-50	19.2
• 51-60	2.7
• 60 ke atas	1.4
Kaum	
• Melayu	65.8
• Cina	27.4
• India	5.5
Pendidikan	
• SPM	42.5
• STPM	1.4
• Diploma	37
• Ijazah	17.8
Pendapatan (RM)	
• Bawah 1000	15.1
• 1001-2000	23.3
• 2001-3000	15.1
• 3001-4000	13.7
• 4001-5000	11.0
• 5001 dan ke atas	21.9
Tempoh perkhidmatan	
• 6 bulan – setahun	15.1
• 1 tahun – 3 tahun	23.3
• 3 tahun – 6 tahun	15.1
• 6 tahun- 9 tahun	13.7
• 9 tahun 12tahun	11

Nilai min bagi kerajinan kerja adalah 62,71 dan nilai sisihan piawai ialah 9.3 dengan kepencongan 0.5 yang condong ke kanan. Nilai min bagi kepuasan kerja adalah 39,29 dan nilai sisihan piawai adalah 4,987 dengan kepencongan -0,889 yang condong ke kiri.

#### Deskriptif Statistik Pemboleh ubah Kajian

	Min	Nilai Sisihan Piawai	N
Pengukuran kerja	62.71	9.300	73
Kepuasan Kerja	39.29	4.987	73

Inventori disesuaikan 1: 1 oleh itu ujian kebolehppercayaan tidak dijalankan. Analisis korelasi Spearman Rho A telah dijalankan untuk menentukan hubungan antara kerajinan kerja 73 peserta dan kepuasan kerja kerana sampel yang dikumpul tidak normal.

Jadual 4.2

#### Spearman's Rho Correlation

	Pengukuran Kerja	Kepuasan Kerja
Pemboleh ubah		
Pengukuran Kerja		
Kepuasan Kerja	0.512**	

Oleh itu keputusan yang ditunjukkan adalah terdapat hubungan positif yang signifikan antara kerajinan kerja dan kepuasan kerja kerana  $r_s = 0,512$ ,  $p < 0.001$ . Walau bagaimanapun, pemboleh ubah dikaitkan secara sederhana dengan satu sama lain. Oleh itu, hipotesis untuk ini diterima seperti berikut:

#### Ringkasan Ujian Hipotesis

	Hipotesis	Catatan
H1:	Pengukuran kerja mempunyai hubungan positif ke atas kepuasan kerja.	Diterima
H2:	Pengukuran kerja dan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang signifikan	Diterima

#### Kesimpulan

Fokus utama kajian ini adalah untuk mengkaji hubungan antara pengukuran kerja dan kepuasan kerja. Dari hipotesis yang telah diterima, ia sebenarnya mengesahkan bahawa hipotesis kajian ini yang apabila pengukuran kerja meningkatkan peluang untuk kepuasan pekerjaan bertambah yang juga telah disebut oleh (Wrzesniewski & Dutton, 2001; Rickli 2010) dalam kajian sebelumnya. Hasil dapatan menunjukkan pengukuran kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja. Tetapi ada beberapa perkara yang perlu diambil pertimbangan kerana ujian bukan parameter telah digunakan. Keputusan yang diperolehi tidak boleh digeneralisasikan kepada seluruh penduduk Malaysia atau penduduk keseluruhan industri logistik kerana bilangan sampel tidak mencukupi. Oleh itu, penyelidik percaya bahawa kajian ini boleh diperluaskan dalam masa

terdekat dengan kemasukan pembolehubah baru tertentu dan bilangan yang lebih besar daripada sampel penduduk. Selain itu, kajian selanjutnya boleh dilakukan dalam industri dan negara-negara lain juga.

## Rujukan

- Belschak, F. D., & Den Hartog, D. N. (2010). Pro-self, prosocial, and pro-organizational foci of proactive behaviour: Differential antecedents and consequences. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(2), 475–498.
- Berg, J. M., Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2010). Perceiving and responding to challenges in job crafting at different ranks: When proactivity requires adaptivity. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2-3), 158–186.
- Brenninkmeijer, V., & Hekkert-Koning, M. (2015). To craft or not to craft. *Career Development International*, 20(2), 147–162. doi:10.1108/cdi-12-2014-0162
- Hornby, A. S. (2010). *Oxford advanced Learner's dictionary: International student's edition and CD-ROM with Oxford iWriter* (8th ed.). Oxford: Oxford University Press.
- Leana, C., Appelbaum, E., & Shevchuk, I. (2009). Work process and quality of care in early childhood education: The role of job crafting. *Academy of Management Journal*, 52(6), 1169–1192.
- Lyons, P. (2008). The crafting of jobs and individual differences. *Journal of Business and Psychology*, 23(1-2), 25–36.
- Petrou, P., Demerouti, E., Peeters, M. C. W., Schaufeli, W. B., & Hetland, J. (2012). Crafting a job on a daily basis: Contextual correlates and the link to work engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 33(8), 1120–1141.
- Quick, J. C., & Nelson, D. L. (2010). *Principles of organizational behavior: Science, the real world, and you* (7th ed.). United States: South-Western.
- Sekaran, U. S., Bougie, R., & IVONNE, P. (2013). *Research methods for business: A skill-building approach* (6th ed.). United States: John Wiley & Sons.
- Shusha, A. (2014). The effects of job crafting on organizational citizenship behavior: Evidence from Egyptian medical centers. *International Business Research*, 7(6).
- Slemp, G. R., & Vella-Brodrick, D. A. (2013). Optimising employee mental health: The relationship between intrinsic need satisfaction, job crafting, and employee well-being. *Journal of Happiness Studies*, 15(4), 957–977.
- Slemp, G. R., & Vella-Brodrick, D. A., (2013). The job crafting questionnaire: A new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting. *International Journal of Wellbeing*, 3(2), 126-146.
- Tims, M., Bakker, A. B., Derks, D., & van Rhenen, W. (2013). Job crafting at the team and individual level: Implications for work engagement and performance. *Group & Organization Management*, 38(4), 427–454.
- Tims, M., B. Bakker, A., & Derks, D. (2014). Daily job crafting and the self-efficacy – performance relationship. *Journal of Managerial Psychology*, 29(5), 490–507.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 173–186.
- Tims, M., & Bakker, A. B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(2),

Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). CRAFTING A JOB: REVISIONING EMPLOYEES AS ACTIVE CRAFTERS OF THEIR WORK. *Academy of Management Review*, 26(2), 179–201.