

## **Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi di Perpustakaan Tunku Tun Aminah, UTHM**

**Nur Afiah Ismail<sup>1</sup> & Alina Shamsuddin<sup>1,\*</sup>**

<sup>1</sup>Fakulti Pengurusan Teknologi dan Perniagaan, Universiti Tun Hussein Onn Malaysia, Batu Pahat, 86400 Johor, MALAYSIA

\*Corresponding Author

DOI: <https://doi.org/10.30880/rmtb.2020.01.01.012>

Received 30 September 2020; Accepted 01 November 2020; Available online 01 December 2020

**Abstract:** Job satisfaction and organizational culture are very important for an organization in creating an organization that is competitive in terms of economic, social, political and technological. It includes factors that influence job satisfaction and organizational culture. This survey was conducted due to the lack of research on the relationship of job satisfaction to organizational culture in the public education sector in Malaysia. Therefore, this study aims to identify job satisfaction in the organization and also identify the organizational culture in the Tunku Tun Aminah Library, UTHM. This study also wanted to identify the relationship between job satisfaction and organizational culture. Quantitative methods were used in this study. The study population was 80 people. Questionnaires were distributed to 70 employees at Tunku Tun Aminah Library, UTHM to obtain information. Data analysis used Statistical Package for Social Science (SPSS) 22 for spearman correlation analysis. This study gives importance to the staff at Tunku Tun Aminah Library, UTHM and also the university administration in increasing work productivity. The results of the study show that there is a positive relationship between job satisfaction and organizational culture.

**Abstrak:** Kepuasan kerja dan budaya organisasi amat penting bagi sesebuah organisasi dalam mewujudkan sebuah organisasi yang berdaya saing dari segi ekonomi, sosial, politik dan teknologi. Ianya merangkumi faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan budaya organisasi. Kaji selidik ini dilakukan kerana kurangnya penyelidikan tentang hubungan kepuasan kerja terhadap budaya organisasi di sektor pendidikan awam di Malaysia. Oleh yang demikian, kajian ini bertujuan untuk mengenalpasti kepuasan kerja dalam organisasi dan juga mengenalpasti budaya organisasi di Perpustakaan Tunku Tun Aminah, UTHM. Kajian ini juga ingin untuk mengenalpasti hubungan antara kepuasan kerja dan budaya organisasi. Kaedah kuantitatif telah digunakan dalam kajian ini. Populasi kajian adalah sebanyak 80 orang. Soal selidik diedarkan kepada 70 orang pekerja di Perpustakaan Tunku Tun Aminah, UTHM bagi mendapatkan maklumat. Data analisis menggunakan Statistical Package for Social Science (SPSS) 22 untuk analisis korelasi spearman. Kajian ini

memberikan kepentingan kepada staf di Perpustakaan Tunku Tun Aminah, UTHM dan juga pentadbiran universiti dalam meningkatkan produktiviti kerja. Hasil dapatan kajian menunjukkan terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan budaya organisasi.

**Kata Kunci:** Kepuasan kerja, Budaya organisasi, Perpustakaan

## 1. Pengenalan

Kepuasan kerja ialah dimana pekerja berpuas hati dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja melibatkan emosi dan perasaan pekerja, ia memberi kesan kepada kehidupan pekerja (Sempane, Rieger, & Roodt, 2002). Dalam erti kata lain, kepuasan kerja menerangkan apa yang dirasai oleh pekerja tentang kerja mereka. Banyak kajian telah menunjukkan bahawa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor dalaman dan luaran seperti nilai-nilai individu, sahsiah dan prinsip (Belias, Koustelios, Vairaktarakis, & Sdrolas, 2015).

Budaya bermaksud sikap, nilai dan keyakinan seseorang atau sekelompok manusia. Organisasi pula bermaksud sekumpulan orang yang bekerja bersama-sama. Budaya organisasi merupakan sikap, nilai dan kepercayaan sekumpulan pekerja dalam organisasi. Menurut (Belias *et al.*, 2015) budaya organisasi adalah kombinasi sistem nilai dan andaian yang membawa sesebuah organisasi yang menjalankan perniagaan.

### 1.1 Latar Belakang Kajian

Universiti Tun Hussein Onn Malaysia (singkatan: UTHM) ialah Institut Pendidikan Tinggi Awam (IPTA) yang ke-15 di negara Malaysia. Ditubuhkan pada 27 September 2000, universiti ini mengkhususkan dalam bidang kejuruteraan elektrik, kejuruteraan awam dan alam sekitar, kejuruteraan mekanikal dan pembuatan, pengurusan teknologi dan perniagaan, sains komputer dan teknologi maklumat, serta pendidikan teknik dan vokasional. Universiti ini juga adalah salah satu daripada Rangkaian Universiti-Universiti Teknikal Malaysia (MTUN). Perpustakaan Universiti Tun Hussein Onn Malaysia telah mula beroperasi sejak tahun 1993 dan dinamakan Perpustakaan Tunku Tun Aminah sebagai penghormatan kepada Yang Amat Mulia Tunku Tun Aminah Binti Sultan Ibrahim, iaitu puteri tunggal kepada Sultan Johor.

### 1.2 Penyataan Masalah

Kajian lepas menunjukkan kepuasan pekerja terhadap budaya sesebuah organisasi berkait dengan pasaran dan budaya hierarki (Lund, 2003). Tambahan lagi, terdapat juga kajian yang menyentuh tentang kepuasan kerja berkait dengan struktur organisasi, jumlah gaji, persekitaran kerja dan kepimpinan (Belias & Koustelios, 2014) (Sempane *et al.*, 2002). Pekerja adalah penentu yang penting dan adalah faktor utama yang menentukan prestasi sesebuah organisasi. Kepuasan kerja terhadap budaya organisasi berkait rapat dengan jantung. Kajian lepas menunjukkan wanita mempunyai tahap kepuasan yang lebih tinggi berbanding lelaki walaupun fakta mengatakan bahawa pekerja wanita kurang mendapat peluang dari segi kenaikan pangkat, jumlah gaji dan autonomi (Westover, 2012). Berdasarkan kajian lepas, jika pekerja menunjukkan tahap kepuasan yang tinggi kepada budaya organisasi maka secara tidak langsung tahap kepuasan pekerja terhadap kerja akan menjadi lebih tinggi (Desai, 2011). Kajian lain turut menyatakan bahawa pekerja akan lebih produktif apabila mereka berpuas hati dengan pekerjaan mereka dan suasana persekitaran mereka bekerja (Trivellas & Dargenidou, 2009).

Daripada kajian-kajian ini, di dapati pekerja sesebuah organisasi adalah aset yang penting dan penentu kepada prestasi sesebuah organisasi. Walaubagaimanapun, kajian tentang kepuasan kerja banyak dibuat dalam sektor swasta di negara-negara yang maju. Oleh yang demikian pengkaji memilih

untuk melakukan kajian hubungan kepuasan kerja terhadap budaya organisasi dalam sektor pendidikan awam iaitu di Perpustakaan Tunku Tun Aminah, UTHM. Kajian ini dijalankan bagi melihat adakah terdapat hubungan diantara kepuasan kerja terhadap budaya organisasi.

### 1.3 Persoalan Kajian

- (i) Apakah faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam organisasi?
- (ii) Apakah faktor budaya organisasi?
- (iii) Adakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan budaya organisasi?

### 1.4 Objektif Kajian

- (i) Mengenalpasti kepuasan kerja dalam organisasi.
- (ii) Mengenalpasti budaya organisasi di Perpustakaan Tunku Tun Aminah, UTHM.
- (iii) Mengenalpasti hubungan antara kepuasan kerja dan budaya organisasi.

### 1.5 Kepentingan Kajian

Kajian ini memberikan kepentingan kepada pelbagai pihak. Hasil kajian ini menunjukkan bahawa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan budaya organisasi. Kajian ini memberi kepentingan kepada staf di Perpustakaan Tunku Tun Aminah, UTHM dan juga pentadbiran universiti. Objektif utama kajian ini adalah mengkaji kepuasan kerja dalam organisasi. Pengkaji melihat dari pelbagai aspek yang mungkin mempengaruhi kepuasan kerja dalam organisasi. Ia termasuk juga dari segi aspek persekitaran kerja, jumlah gaji, suasana penyeliaan dan rakan sekerja. Lantaran itu, pengkaji akan dapat melihat adakah terdapat hubungan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja berdasarkan objektif utama. Bagi pihak pentadbiran universiti pula, kajian ini penting kerana dapat membantu pihak pentadbiran melihat permasalahan yang dialami oleh staf mereka. Ini kerana, pekerja adalah asset penting dalam sesebuah organisasi. Kepuasan kerja seseorang pekerja memberi impak kepada kejayaan sesebuah organisasi.

## 2. Kajian Literatur

Kepuasan kerja terhadap budaya organisasi berkait rapat dengan jantina. Kajian lepas menunjukkan wanita mempunyai tahap kepuasan yang lebih tinggi berbanding lelaki walaupun fakta mengatakan bahawa pekerja wanita kurang mendapat peluang dari segi kenaikan pangkat, jumlah gaji dan autonomi (Westover, 2012). Kajian lepas juga menunjukkan hubungan kepuasan kerja dan jantina sangat berkait walaupun ianya tidak konsisten. Beberapa penyelidik mendapati bahawa pekerja wanita lebih berpuas hati terhadap kerja mereka berbanding pekerja lelaki (Bellou, 2009). Terdapat kajian lepas yang menunjukkan bahawa tahap kepuasan kerja bagi pekerja wanita lebih rendah berbanding pekerja lelaki (Singh, Finn & Goulet, 2004). Diskriminasi jantina dan tekanan ditempat kerja yang lebih banyak diterima berbanding pekerja lelaki menyebabkan tahap kepuasan pekerja wanita lebih rendah jika dibandingkan dengan pekerja lelaki.

### 2.1 Definisi

Kepuasan kerja ditakrifkan sebagai apa yang dirasakan oleh pekerja tentang kerja mereka. Kepuasan kerja itu berkait dengan emosi dan perasaan pekerja, ia memberi kesan kepada kehidupan pekerja (Sempene *et al.*, 2002). Dalam erti kata lain, kepuasan kerja menerangkan apa yang dirasakan oleh pekerja tentang kerja mereka. Budaya organisasi merupakan sikap, nilai dan kepercayaan sekumpulan pekerja dalam organisasi. Menurut Belias, Koustelios, Vairaktarakis, & Sdrolias (2015) budaya organisasi adalah kombinasi sistem nilai dan andaian yang membawa sesebuah organisasi yang menjalankan perniagaan.

## 2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Berdasarkan kajian lepas, terdapat beberapa kajian menyentuh tentang kepuasan kerja berkait dengan struktur organisasi, jumlah gaji, persekitaran kerja dan kepimpinan (Belias & Koustelios, 2014) (Sempane *et al.*, 2002). Beberapa kajian lepas menunjukkan pengkaji mengaitkan beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti penglibatan membuat keputusan, sokongan penyeliaan dan ganjaran (Sami, Sabri, Ilyas, & Amjad, 2011). Pekerja mempertimbangkan sejauh mana organisasi mereka mampu memberikan keadilan sama rata dalam pelbagai aspek tanpa mengira jantina pekerja. Oleh itu, 2.2.1 sehingga 2.2.4 menunjukkan faktor-faktor yang dikatakan mempengaruhi kepuasan kerja dalam organisasi.

### 2.2.1 Kepuasan Gaji

Upah dan gaji adalah faktor penting yang membantu pekerja mencapai keperluan asas dan instrumental dalam menyediakan tahap keperluan dalam kepuasan. (Aydin, Uysal, & Sarier, 2012). Menurut Sempane *et al.* (2002) pengurus ditahap tertinggi organisasi berpuas hati dengan gaji yang diberi tetapi kurang berpuas hati dengan peluang-peluang promosi yang diberikan. Menurut Bellou, (2010) beberapa kajian lepas telah melihat kepuasan kerja dalam pelbagai aspek yang berbeza dan telah membuat kesimpulan bahawa lelaki lebih berpuas hati dengan sesetengah aspek seperti gaji, promosi, penyeliaan dan keseluruhan kepuasan kerja sementara wanita lebih kepada kerja dan rakan sekerja. Kepuasan kerja telah diukur oleh lima faktor penentu kepuasan seperti kandungan kerja, peluang kenaikan pangkat, pendapatan, penerapan pengetahuan yang diperolehi dan jaminan pekerjaan (Kara, 2012). Dalam sektor perniagaan dan undang-undang, wanita kurang berpuas hati dengan kerja mereka berbanding lelaki tetapi berpuas hati dengan gaji, peluang kenaikan pangkat, penyeliaan dan rakan sekerja (Okpara, Squillace, & Erundu, 2005). Daripada beberapa kajian lepas, isu yang sering diperkatakan adalah berkenaan dengan ganjaran. Ganjaran sering dikaitkan dengan kepuasan kerja yang memberi impak kepada produktiviti seseorang pekerja. Kualiti kerja akan menurun apabila seseorang pekerja kurang berpuas hati terhadap ganjaran yang diterima.

### 2.2.2 Kepuasan Penyelia

Kepuasan kerja positif dipengaruhi oleh sikap penyelia yang baik dan memahami pekerja serta mempunyai hubungan baik dengan pekerja (Ayrancı & Ayrancı, 2015). Hubungan interpersonal mengenai kualiti pekerja dengan penyelia dan rakan sekerja, suasana persekitaran kerja yang membawa erti kepada cara komunikasi sama ada ianya dapat diterima atau sebaliknya (Sypniewska, 2014). Menurut Kula & Guler, (2014) ciri-ciri sokongan penyelia terhadap pekerja ditunjukkan melalui sikap toleransi yang dilakukan ketika pekerja mempunyai masalah dalam tugas, memberi kredit untuk kerja-kerja yang dilakukan dan memberikan insentif kepada pekerja yang telah melakukan kerja dengan sempurna. Malah penyelia juga mendengar aduan pekerja tentang tekanan ditempat kerja. Ia adalah satu langkah penting bagi penyelia untuk mengurangkan tekanan pekerja dan membuatkan mereka berasa lebih baik. Sokongan penyelia didapati mempunyai kesan positif terhadap kepuasan kerja. Peranan penyelia dalam organisasi ke atas tugas-tugas, keputusan dan sumber mempunyai kesan langsung ke atas fizikal dan emosi pekerja. Kepuasan kerja positif dipengaruhi oleh sikap penyelia yang baik dan sentiasa mengambil berat tentang permasalahan pekerja. Hubungan diantara penyelia dan pekerja mempengaruhi kualiti sesuatu kerja.

### 2.2.3 Kepuasan Rakan Sekerja

Menurut (Okpara *et al.*, 2005) wanita lebih berpuas hati dengan tingkah laku rakan sekerja dan juga rakan sekerja mereka berbanding lelaki. Sokongan rakan sekerja dalam pelbagai aspek mampu membuatkan suasana persekitaran kerja menyeronokkan (Bateman, 1998). Rakan sekerja yang sedia membantu apabila berdepan masalah kerja. Menurut (Lin & Lin, 2011) keberkesanan komunikasi antara dua pihak menunjukkan terdapat kualiti dalam hubungan sekerja. Ianya bagaimana kedua-dua pihak mengkoordinasi antara satu sama lain. Di samping itu, kepercayaan dan tingkah laku terhadap rakan sekerja mempengaruhi hubungan antara rakan sekerja. Prestasi kerja akan bertambah baik dan jumlah

ketidakhadiran akan menurun apabila terdapat interaksi yang baik diantara rakan sekerja. Dapat dilihat disini bahawa hubungan yang baik diantara rakan sekerja memberi impak yang positif dalam kepuasan kerja (Khan, Nawaz, Aleem, & Hamed, 2012). Berdasarkan beberapa kajian lepas, isu yang banyak diperkatakan ialah hubungan yang baik dengan rakan sekerja memberi impak kepada kepuasan dan kualiti kerja. Hubungan yang kurang baik dengan rakan sekerja akan menurunkan produktiviti pekerja

#### 2.2.4 Kepuasan Suasana Kerja

Menurut (Raziq & Maulabakhsh, 2015) persekitaran kerja terdiri daripada dua dimensi yang luas seperti kerja dan konteks. Merangkumi ciri-ciri yang berbeza dari tugas seperti bagaimana cara kerja dilaksanakan dan kawalan keatas kerja yang dilakukan. Berdasarkan kajian lepas, banyak kajian menunjukkan bahawa terdapat hubungan positif antara persekitaran kerja dan kepuasan kerja. Persekitaran suasana kerja melibatkan semua aspek yang bertindak dan bertindak balas pada badan dan minda seseorang pekerja. Persekitaran kerja yang berkesan dapat membuatkan seseorang pekerja gembira dengan pekerjaan yang dilakukan yang akhirnya mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan ekonomi sesebuah organisasi. Persekitaran kerja boleh ditakrifkan bagaimana keadaan dan cara seseorang bekerja. Sebagai contoh bebanan kerja, budaya dan latar belakang industri tersebut, persekitaran industri dan perhubungan kerja. Keadaan kerja yang baik, kemudahan yang diberikan, keselamatan yang terjamin mampu meningkatkan tahap kepuasan kerja (Jain, Ruchi, Kaur, 2014).

Persekitaran suasana kerja terdiri daripada beberapa faktor iaitu budaya syarikat, gaya pengurusan, dasar hierarki dan sumber manusia. Persekitaran kerja yang positif meningkatkan kepuasan pekerja dan mengurangkan pusing ganti dalam membangunkan tenaga kerja berprestasi tinggi. Persekitaran kerja bermaksud aspek fizikal di persekitaran tempat kerja yang mempunyai kesan langsung kepada penting dalam persekitaran kerja ialah reka bentuk, susun atur tempat kerja, ruang dan suhu (Bhattathirippad & Lecturer, 2015). Persekitaran suasana kerja yang produktif memberi kesan kepada prestasi pekerja. Isu yang sering dikaitkan dengan persekitaran kerja ialah jumlah jam bekerja tidak bersesuaian dengan bebanan kerja yang diberikan.

#### 2.2.5 Kepuasan Kenaikkan Pangkat

Menurut Aydin, Uysal, & Sarier (2012) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah peluang kenaikan pangkat. Jika seseorang pekerja berfikir bahawa mereka tidak akan mempunyai banyak peluang kenaikan pangkat, ianya akan menjejaskan keyakinan diri mereka. Terdapat hubungan positif antara kenaikan pangkat dan prestasi pekerja. Peluang kenaikan pangkat perlu diberikan sama adil kepada pekerja jika sesebuah organisasi ingin melihat pencapaian pekerja yang memberangsangkan (Khan *et al.*, 2012).

#### 2.2.6 Kepuasan Faedah

Memberi kuasa kepada pekerja atau menyediakan faedah sampingan dan gaji yang memuaskan dapat meningkatkan kepuasan kerja pekerja itu (Ayrancı & Ayrancı, 2015). Terdapat pelbagai jenis faedah yang diberikan kepada pekerja oleh majikan mereka. Faedah yang lazimnya diberikan kepada pekerja ialah faedah perubatan, insuran dan kemudahan pinjaman. Menurut Waqas, (2014) faedah yang diterima oleh pekerja adalah termasuk dalam ganjaran.

#### 2.2.7 Kepuasan Komunikasi

Komunikasi merupakan sebahagian daripada aspek kehidupan terutama dalam budaya organisasi. Dalam sesebuah organisasi, komunikasi merupakan faktor yang penting antara pengurus dengan pekerja. Ini kerana komunikasi merupakan suatu alat perantaraan antara pengurus dan pekerja untuk membincangkan masalah atau kerja-kerja dalam organisasi. Pengurusan yang berjaya bergantung kepada cara pengurus menyesuaikan diri terhadap budaya organisasi dan keadaan kerja (Bakar & Mustafa, 2013). Komunikasi dalam organisasi memudahkan perhubungan dua hala atau tiga hala.

Komunikasi terdiri daripada beberapa unsur seperti struktur ciri-ciri dan peranti, medium komunikasi dan sistem bahasa atau simbol (Davidson, 2000). Contoh struktur ciri-ciri dan peranti ialah agenda mesyuarat dan format memo. Bagi medium komunikasi pula ia lebih kepada bersemuka, bertulis atau menggunakan medium elektronik. Sistem bahasa atau simbol pula ialah menggunakan bahasa atau istilah khas. Organisasi mempunyai dasar terbuka mengenai komunikasi kakitangan untuk berkongsi pendapat dengan pengurus melalui peti cadangan seperti persidangan pekerja tahunan, mesyuarat kakitangan mingguan dan surat berita dalaman. Komunikasi dalam organisasi penting kerana memudahkan penyampaian maklumat dan idea. Dalam komunikasi antara budaya, penetapan makna kepada simbol-simbol untuk tafsiran mesej dan menyesuaikan diri dengan aspek sosial setiap individu yang berlainan budaya dalam organisasi (Nixon & Dawson, 2002). Komunikasi merupakan sebahagian daripada aspek kehidupan terutama dalam budaya organisasi. Dalam sesebuah organisasi, komunikasi merupakan faktor yang penting antara pengurus dengan pekerja. Berdasarkan beberapa kajian lepas, isu yang sering dikaitkan dengan komunikasi ialah budaya yang diterapkan dalam organisasi mempengaruhi cara berkomunikasi diantara pekerja dan penyelia. Komunikasi yang berkesan dapat membantu pekerja menyiapkan kerja yang bermutu. Persekitaran organisasi penting bagi semua pekerja untuk menghasilkan idea yang kreatif mengikut tugas yang diberikan seperti dalam bidang penyelidikan dan reka bentuk pembangunan atau produk. Idea-idea yang kreatif boleh dihasilkan oleh mana-mana pekerja dalam organisasi tanpa mengira kedudukan atau pangkat.

### 2.3 Faktor-faktor Budaya Organisasi

Menurut Belias *et al.* (2015) budaya organisasi adalah satu set nilai dalam organisasi, simbol dan ritual yang diterapkan dalam organisasi yang menerangkan sesuatu perkara dalam organisasi tersebut. Contohnya seperti arahan dalam menyelesaikan masalah pengurusan dalaman. Budaya organisasi sebagai satu sistem ilmu dan piawai pekerja dalam menilai persekitaran organisasi (Bellou, 2010). Budaya organisasi menunjukkan beberapa perbezaan antara nilai-nilai dan jangkaan pekerja dengan latar belakang budaya yang berbeza. Secara amnya, budaya organisasi boleh ditakrifkan sebagai satu set norma, sikap, nilai dan gaya tingkah laku yang membentuk identiti sesebuah organisasi. Oleh itu, 2.3.1 sehingga 2.3.4 menunjukkan faktor-faktor yang dikatakan mempengaruhi budaya organisasi.

#### 2.3.1 Orientasi Keluarga/Kesetiaan

Orientasi keluarga memerlukan komitmen pengurus sebagai ketua kepada pekerja dalam syarikat bagi mengelakkan pemberhentian dan menyediakan pekerja dengan pelbagai manfaat tambahan (Tang *et al.*, 2006). Secara lebih khusus, sikap dan kepercayaan terhadap pekerjaan terutamanya nilai-nilai peribadi dan cita-cita, yang berjaya dicapai dalam kerangka pembangunan keluarga (Belias & Koustelios, 2014). Orientasi keluarga/kesetiaan ialah bagaimana organisasi mencipta satu suasana seperti sebuah keluarga didalam organisasi tersebut.

#### 2.3.2 Komunikasi Terbuka

Komunikasi merupakan sebahagian daripada aspek kehidupan terutama dalam budaya organisasi. Dalam sesebuah organisasi, komunikasi merupakan faktor yang penting antara pengurus dengan pekerja. Ini kerana komunikasi merupakan suatu alat perantaraan antara pengurus dan pekerja untuk membincangkan masalah atau kerja-kerja dalam organisasi. Pengurusan yang berjaya bergantung kepada cara pengurus menyesuaikan diri terhadap budaya organisasi dan keadaan kerja (Bakar & Mustaffa, 2013). Komunikasi dalam organisasi memudahkan perhubungan dua hala atau tiga hala. Komunikasi terdiri daripada beberapa unsur seperti struktur ciri-ciri dan peranti, medium komunikasi dan sistem bahasa atau simbol (Davidson, 2000). Contoh struktur ciri-ciri dan peranti ialah agenda mesyuarat dan format memo. Bagi medium komunikasi pula ia lebih kepada bersemuka, bertulis atau menggunakan medium elektronik. Sistem bahasa atau simbol pula ialah menggunakan bahasa atau istilah khas. Organisasi mempunyai dasar terbuka mengenai komunikasi kakitangan untuk berkongsi pendapat dengan pengurus melalui peti cadangan seperti persidangan pekerja tahunan, mesyuarat

kakitangan mingguan dan surat berita dalaman. Komunikasi dalam organisasi penting kerana memudahkan penyampaian maklumat dan idea. Dalam komunikasi antara budaya, penetapan makna kepada simbol-simbol untuk tafsiran mesej dan menyesuaikan diri dengan aspek sosial setiap individu yang berlainan budaya dalam organisasi (Nixon & Dawson, 2002). Dalam kajian ini, pengkaji menggunakan instrument proses Foresight untuk mengenalpasti isu, trend dan pemacu di dalam kajian. Selain itu, borang soal selidik serta temubual juga digunakan bagi mendapatkan maklumat di dalam kajian.

### 2.3.3 Pendekatan Berpasukan

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 gabungan sebilangan individu yang mempunyai kompetensi yang saling bergantung iaitu dari segi keupayaan, kepakaran, kemahiran dan pengetahuan serta mempunyai komitmen terhadap prestasi pasukan serta bersedia melaksanakan tugas secara bersama. Pendekatan berpasukan juga menggalakkan dan meletakkan tanggungjawab ke atas kumpulan bukannya kepada pekerja lain dan menekankan matlamat berpasukan (Tang *et al.*, 2006). Selain itu, Pendekatan berpasukan merupakan satu kumpulan yang membangunkan sebuah konkrit sesuatu kerja dan berkaitan dengan konsep keseimbangan secara berselang-seli (Wood, Michaelides, Thomson, Michaelides, & Thomson, 2012). Kerja berpasukan adalah gabungan kebolehan, kemahiran dan pengalaman yang dilakukan secara bersepadu untuk menghasilkan keluaran kerja yang lebih tinggi dari segi kuantiti dan kualiti berbanding usaha yang dilakukan secara berseorangan (Melayu & Adat, 2003). Pendekatan berpasukan ialah Kerja berpasukan merujuk kepada pekerja yang bekerja dalam satu kumpulan yang sering bekerjasama dan menjalankan tugas secara berganding bahu bagi mencapai matlamat pasukan.

### 2.3.4 Pengetahuan Pengurus

Seseorang pengurus perlu mempunyai pengetahuan yang luas dalam semua bidang. Selain itu, pengurus tidak mempunyai pengkhususan dalam kerjaya. Pengurus mestilah berpengetahuan mengenai keseluruhan organisasi dan mempunyai lebih banyak empati serta memahami fungsi-fungsi lain (Tang *et al.*, 2006). Disamping itu, pengetahuan pengurus adalah keupayaan sebuah syarikat secara menyeluruh untuk mewujudkan pengetahuan baru, menyebarkan di seluruh organisasi dan merangkumi produk, perkhidmatan dan sistem (Authors, 2015). Pengetahuan pengurus dalam organisasi adalah penting untuk menguruskan segala sumber dalam organisasi dengan cekap dan berkesan. Pengurus juga secara automatik menjadi mentor kepada pekerja untuk mengajar menyesuaikan diri dalam organisasi, menerapkan nilai kesabaran dan membantu pekerja untuk membuat keputusan dalam sesuatu perkara. Pengurus juga perlu memiliki kemahiran yang pelbagai terutama dalam mengurus organisasi yang kaya dengan kepelbagaian.

## 2.4 Hipotesis Kajian

### Hipotesis 1

H<sub>0</sub>: Tidak terdapat hubungan positif di antara kepuasan kerja dalam organisasi.

H<sub>1</sub>: Terdapat hubungan positif di antara kepuasan kerja dalam organisasi.

### Hipotesis 2

H<sub>0</sub>: Tidak terdapat hubungan positif di antara budaya organisasi di Perpustakaan Tunku Tun Aminah, UTHM.

H<sub>2</sub>: Terdapat hubungan positif di antara budaya organisasi di Perpustakaan Tunku Tun Aminah, UTHM.

### Hipotesis 3

H<sub>0</sub>: Tidak terdapat hubungan positif di antara kepuasan kerja dan budaya organisasi.

H<sub>3</sub>: Terdapat hubungan positif di antara kepuasan kerja dan budaya organisasi.

### 2.5 Kesimpulan

Berdasarkan definisi-definisi dan rumusan daripada kajian lepas dapat disimpulkan bahawa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terhadap budaya organisasi adalah satu isu yang penting dan menjadi keperluan sesebuah organisasi dalam meningkatkan produktiviti kerja. Ia sesuai untuk dikaji untuk mengenalpasti hubungan diantara kepuasan kerja terhadap budaya organisasi.

## 3. Metodologi Kajian

### 3.1 Reka Bentuk Kajian

Menurut (Logasakthi, Rajagopal, Nadu, & Nadu, 2013) reka bentuk kajian adalah bertujuan untuk pengumpulan data serta menganalisis data. Ia bertujuan untuk melengkapkan butir-butir analisis yang terdapat didalam projek tersebut. Kajian ini adalah untuk mengenal pasti hubungan kepuasan kerja dan budaya organisasi dalam kalangan pekerja di Perpustakaan Tunku Tun Aminah, UTHM. Kaedah kuantitatif pada kebiasannya melibatkan penggunaan data yang diperolehi melalui proses pengukuran dan memerlukan alat atau instrument pengukuran seperti borang soal selidik. Kajian ini dilakukan dengan menggunakan kaedah kuantitatif iaitu melalui penggunaan borang soal selidik yang diedarkan kepada responden bagi mendapatkan data yang diperlukan dalam kajian ini. Data yang diperolehi melalui borang soal selidik kemudiannya akan dianalisis menggunakan “Statiscal Package for Social Sciences” (SPSS).

### 3.2 Populasi dan Persampelan Kajian

Menurut (Rahman, 2009), populasi boleh didefinisikan sebagai cerapan ke atas sekumpulan individu atau objektif yang mempunyai sekurang-kurangnya satu ciri atau sifat yang sama di antara individu dengan individu lain. Didalam kajian ini, populasi yang disasarkan adalah staf di Perpustakaan Tunku Tun Aminah, Universiti Tun Hussein Onn iaitu seramai 80 orang. Kajian ini dilakukan adalah untuk melihat hubungan kepuasan kerja dan budaya organisasi. Jadual kerja Krejcie Morgan digunakan bagi menentukan sampel yang ingin dikaji. Sebanyak 70 borang soal selidik diberikan kepada pekerja di Perpustakaan Tunku Tun Aminah, Universiti Tun Hussein Onn.

### 3.3 Kaedah Pengumpulan Data

Kaedah pengumpulan data yang digunakan dalam kajian ini adalah dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Pengumpulan data dilakukan bertujuan untuk menyokong kajian yang dilakukan.

#### 3.3.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperolehi langsung daripada responden. Iaitu data yang berasal dari sumber yang asli dan pertama. Data ini dikumpulkan sendiri oleh penyelidik untuk menguji kajiannya. Sumber-sumber maklumat dari data primer dikumpulkan melalui soal selidik, pemerhatian dan temubual.

#### 3.3.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang sudah tersedia. Data sekunder mudah dicari dan diperolehi kerana ianya sudah tersedia ada di perpustakaan, organisasi-organisasi, carian di internet, jurnal, buku-buku



ilmiah dan sebagainya. Data sekunder lebih kepada berbentuk catatan yang telah di bukukan atau pun berbentuk laporan.

### 3.4 Kaedah Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan dianalisis mengikut setiap item dan setiap kategori dengan menggunakan Statistical Package for Social Science (SPSS) berdasarkan kekerapan skor, min dan peratusan. Kaedah yang digunakan dalam pemprosesan data adalah statistik deskriptif untuk menganalisis data agar dapat mencapai objektif kajian ini. Statistik diskriptif yang dilakukan adalah sisihan piawai, min. Penyelidik menggunakan teknik statistik peratusan bagi memproses bahagian latar belakang responden. Ujian statistik korelasi Spearman digunakan dalam melakukan pemprosesan data untuk menguji perkaitan antara dua pembolehubah. Ujian korelasi ini dilakukan untuk mengenal pasti kekuatan dan arah hubungan melalui pekali korelasi sama ada kuat atau lemah dan juga positif atau negatif.

### 3.5 Instrumen Kajian

Kaedah kuantitatif digunakan sebagai instrumen utama dalam kajian ini. Kajian ini menggunakan borang soal selidik yang mengandungi soalan-soalan berkaitan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan faktor yang mempengaruhi budaya organisasi. Rangka borang kaji selidik bagi faktor kepuasan kerja diadaptasi daripada (Watson, Thompson, & Meade, 2007) manakala Manakala bagi ciri budaya organisasi, rangka borang soal selidik diadaptasi daripada kajian Japanese Organizationa Culture Scale, JOCS (Sirikrai, n.d.) Didalam borang soal selidik dibahagikan kepada tiga bahagian. Bahagian A mengandungi soalan berkaitan demografi iaitu latar belakang responden. Bahagian B mengandungi soalan yang melibatkan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Manakala Bahagian C mengandungi soalan berkaitan faktor budaya organisasi. Bahagian B dan C di analisis menggunakan Skala Likert. Contoh skala likert adalah seperti Jadual 1.

**Jadual 1 : Skala Likert Lima Mata**

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Tidak Pasti	Setuju	Sangat Setuju
1	2	3	4	5

### 3.6 Kesimpulan

Secara keseluruhannya, bahagian ini menerangkan bagaimana pengkaji mendapatkan data dan maklumat yang digunakan didalam kajian yang dilakukan dan juga hasil dapatan dari kajian . Kaedah kajian yang digunakan adalah berdasarkan objektif yang dirangka dan memastikan objektif tersebut dicapai.

## 4. Analisis Data dan Keputusan

### 4.1 Latar Belakang

Dalam bahagian ini, faktor demografi digunakan untuk menganalisis data. Maklumat demografi terdiri daripada jantina, umur, tahap Pendidikan, lingkungan gaji bulanan dan tahun telah berkhidmat. Demografi responden dianalisis dan dibincangkan menggunakan kekerapan dan peratusan. Dalam Jadual 2 menunjukkan bahawa jumlah responden paling banyak adalah lelaki dengan kadar peratusan sebanyak 51.5%. Kebanyakan responden terdiri dari kalangan umur 30-39 tahun dengan jumlah peratusan sebanyak 53%. Kadar peratusan bagi tahap pendidikan menunjukkan bahawa peringkat

diploma/ijazah sarjana adalah paling tinggi dengan kadar peratusan sebanyak 69.7%. Manakala bagi gaji bulanan menunjukkan bahawa kadar gaji dalam lingkungan RM1000 – RM3000 menerima jumlah peratusan responden paling tinggi iaitu sebanyak 53.0%. Bagi peratusan tahun telah berkhidmat menunjukkan bahawa 6-10 tahun menerima jumlah peratusan paling tinggi iaitu sebanyak 43.9%.

**Jadual 2: Demografi Responden**

	<b>Pembolehubah</b>	<b>Kekerapan</b>	<b>Peratus</b>
Jantina	Lelaki	34	51.5
	Perempuan	32	48.5
Umur	18-29 tahun	8	12.1
	30-39 tahun	35	53.0
	40-49 tahun	20	30.3
	50-59 tahun	3	4.5
	60 tahun ke atas	-	-
Tahap Pendidikan	Sekolah Menengah	14	21.2
	Diploma/Ijazah Sarjana Muda	46	69.7
	Siswazah	6	9.1
	Lain-lain	-	-
Lingkungan Gaji Bulanan	RM1000 dan ke bawah	-	-
	RM1000 – RM3000	35	53.0
	RM3500 – RM5000	24	36.4
	RM5001 dan ke atas	7	10.6

#### 4.2 Kadar Pemulangan

Responden kajian ini adalah pekerja Perpustakaan Tunku Tun Aminah, UTHM. Terdapat 80 orang pekerja yang bekerja di Perpustakaan Tunku Tun Aminah, UTHM. Menurut jadual Krejcie dan Morgan (1970), sekurang-kurangnya 66 responden yang diperlukan. Sebanyak 70 borang soal selidik telah di edarkan. Walau bagaimanapun hanya 66 responden memberikan maklum balas. Oleh itu kadar pulangan bagi kajian ini adalah 94%.

#### 4.3 Analisis Kebolehpercayaan

Menurut Hair, Celsi, Money, Samouel, & Page (2015) menjelaskan kebolehpercayaan sebagai sejauh mana rekabentuk dan prosedur boleh direplikasi dan mencapai kesimpulan yang sama mengenai hubungan hipotesis. Berdasarkan Jadual 3, Alpha Cronbach bagi kedua-dua pembolehubah menunjukkan nilai Cronbach Alpha melebihi 0.07 iaitu .754 & .952. Ianya dianggap cemerlang.

**Jadual 3: Statistik Sebenar Kebolehpercayaan**

	<b>Bilangan item</b>	<b>Bilangan responden</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>
<b>Pembolehubah Tidak Bersandar</b>	32	66	.754
<b>Pembolehubah Bersandar</b>	32	66	.952

#### 4.4 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan kaedah statistik yang digunakan untuk mendeskripsikan sesuatu keadaan atau masalah. Kaedah ini digunakan bagi menganalisis data pada Bahagian B dan Bahagian C

#### 4.5 Kepuasan Gaji

Jadual 4 menunjukkan nilai min dan sisihan piawai bagi faktor kepuasan gaji. Bagi faktor kepuasan gaji menunjukkan nilai min tertinggi ialah item “Saya berasa bayaran yang saya terima bersesuaian dengan kerja yang saya lakukan” iaitu dengan nilai min sebanyak 4.0606 dan nilai sisihan piawai sebanyak 0.90946. Manakala item yang mempunyai min rendah ialah “Saya berasa kurang dihargai oleh organisasi apabila saya berfikir tentang bayaran yang saya terima” dengan nilai min sebanyak 2.6818 dan nilai sisihan piawai sebanyak 1.21730.

**Jadual 4: Analisis Deskriptif Kepuasan Gaji**

<b>Kepuasan Gaji</b>	<b>Min</b>	<b>Sisihan piawai</b>
Saya berasa bayaran yang saya terima bersesuaian dengan kerja yang saya lakukan	4.0606	.90942
Jumlah kenaikan bayaran yang sedikit	3.8030	.84525
Saya berasa kurang dihargai oleh organisasi apabila saya berfikir tentang bayaran yang saya terima	2.6818	1.21730
Saya berpuas hati dengan peluang kenaikan gaji	3.6515	.93632
Jumlah	3.5492	.52481

#### 4.6 Kepuasan Kenaikkan Pangkat

Jadual 5 menunjukkan nilai min dan sisihan piawai bagi faktor kepuasan kenaikan pangkat. Bagi faktor kepuasan kenaikan pangkat menunjukkan nilai min tertinggi ialah item “Pekerja yang melakukan pekerjaan dengan baik diberi peluang sama rata dalam kenaikan pangkat” iaitu dengan nilai min sebanyak 3.8939 dan nilai sisihan piawai sebanyak 1.11118. Manakala item yang mempunyai min rendah ialah “Peluang kenaikan pangkat yang diberikan kepada pekerja adalah sangat cepat” dengan nilai min sebanyak 2.2273 dan nilai sisihan piawai sebanyak 1.07840.

**Jadual 5: Analisis Deskriptif Kepuasan Kenaikkan Pangkat**

<b>Kepuasan Kenaikkan Pangkat</b>	<b>Min</b>	<b>Sisihan piawai</b>
Peluang kenaikan pangkat adalah sedikit	3.8333	1.03155
Pekerja yang melakukan pekerjaan dengan baik diberi peluang sama rata dalam kenaikan pangkat	3.8939	1.11118
Peluang kenaikan pangkat yang diberikan kepada pekerja adalah sangat cepat	2.2273	1.07840
Saya berpuas hati dengan peluang kenaikan pangkat yang diberikan	3.3939	1.06524
Jumlah	3.3371	.71454

#### 4.7 Kepuasan Penyelia

Jadual 6 menunjukkan nilai min dan sisihan piawai bagi faktor kepuasan penyelia. Bagi faktor kepuasan penyelia menunjukkan nilai min tertinggi ialah item “Penyelia saya agak cekap dalam melakukan kerja mereka” iaitu dengan nilai min sebanyak 4.0152 dan nilai sisihan piawai sebanyak 0.71236. Manakala item yang mempunyai min rendah ialah “Penyelia saya bersikap tidak adil terhadap saya” dengan nilai min sebanyak 2.1667 dan nilai sisihan piawai sebanyak 1.08958.

**Jadual 6: Analisis Diskriptif Kepuasan Penyelia**

<b>Kepuasan Penyelia</b>	<b>Min</b>	<b>Sisihan piawai</b>
Penyelia saya agak cekap dalam melakukan kerja mereka	4.0152	.71236
Penyelia saya bersikap tidak adil terhadap saya	2.1667	1.08958
Penyelia saya menunjukkan kurang berminat terhadap perasaan pekerja bawahan	2.8030	1.07015
Saya suka penyelia saya	3.7424	.82854
Jumlah	3.1818	.46934

#### 4.8 Kepuasan Faedah

Jadual 7 menunjukkan nilai min dan sisihan piawai bagi faktor kepuasan faedah. Bagi faktor kepuasan faedah menunjukkan nilai min tertinggi ialah item “Pakej faedah yang diterima adalah adil” dengan nilai min sebanyak 3.7576 dan nilai sisihan piawai sebanyak 0.97760. Manakala item yang mempunyai min rendah ialah “Saya tidak berpuashati dengan faedah yang terima” dengan nilai min sebanyak 2.4697 dan nilai sisihan piawai sebanyak 1.15319.

**Jadual 7: Analisis Diskriptif Kepuasan Faedah**

<b>Kepuasan Faedah</b>	<b>Min</b>	<b>Sisihan piawai</b>
Saya tidak berpuashati dengan faedah yang terima	2.4697	1.15319
Faedah yang kami terima adalah bagus kerana kebanyakan organisasi lain menawarkannya	3.7121	.65080
Pakej faedah yang diterima adalah adil	3.7576	.97760
Terdapat faedah yang diberikan kepada saya yang tidak pernah saya dapat	3.5303	.89820
Jumlah	3.3674	.47072

#### 4.9 Kepuasan Keadaan Operasi

Jadual 8 menunjukkan nilai min dan sisihan piawai bagi faktor kepuasan keadaan operasi. Bagi faktor kepuasan keadaan operasi menunjukkan nilai min tertinggi ialah item “Usaha saya untuk melakukan kerja dengan baik jarang dihalang oleh orang atasan” dengan nilai min sebanyak 4.1212 dan nilai sisihan piawai sebanyak 0.88605. Manakala item yang mempunyai min rendah ialah “Saya

mempunyai banyak kertas kerja” dengan nilai min sebanyak 3.5000 dan nilai sisihan piawai sebanyak 1.21845.

**Jadual 8: Analisis Diskriptif Kepuasan Keadaan Operasi**

<b>Kepuasan Keadaan Operasi</b>	<b>Min</b>	<b>Sisihan piawai</b>
Banyak peraturan dan prosedur menyukarkan untuk melakukan pekerjaan dengan baik	3.6212	.94079
Usaha saya untuk melakukan kerja dengan baik jarang dihalang oleh orang atasan	4.1212	.88605
Terdapat banyak perkara yang saya perlu lakukan ditempat kerja	3.6515	.86811
Saya mempunyai banyak kertas kerja	3.5000	1.21845
Jumlah	3.7235	.66525

#### 4.10 Kepuasan Rakan Sekerja

Jadual 9 menunjukkan nilai min dan sisihan piawai bagi faktor kepuasan keadaan operasi. Bagi faktor kepuasan keadaan operasi menunjukkan nilai min tertinggi ialah item “Saya suka orang yang bekerja dengan saya” dengan nilai min sebanyak 4.0909 dan nilai sisihan piawai sebanyak 0.79860. Manakala item yang mempunyai min rendah ialah “Terlalu banyak pertelingkahan dan pergaduhan ditempat kerja” dengan nilai min sebanyak 2.2273 dan nilai sisihan piawai sebanyak 1.04948.

**Jadual 9: Analisis Diskriptif Kepuasan Rakan Sekerja**

<b>Kepuasan Rakan Sekerja</b>	<b>Min</b>	<b>Sisihan piawai</b>
Saya suka orang yang bekerja dengan saya	4.0909	.79860
Saya mendapati saya perlu bekerja lebih keras ditempat kerja saya kerana ketidakcekapan orang yang bekerja dengan saya	2.9697	1.28865
Saya menyukai rakan sekerja saya	4.0000	.58177
Terlalu banyak pertelingkahan dan pergaduhan ditempat kerja	2.2273	1.04948
Jumlah	3.3220	.52397

#### 4.11 Kepuasan Suasana Kerja

Jadual 10 menunjukkan nilai min dan sisihan piawai bagi faktor kepuasan suasana kerja. Bagi faktor kepuasan suasana kerja menunjukkan nilai min tertinggi ialah item “Pekerjaan saya adalah menyeronokkan” dengan nilai min sebanyak 4.1061 dan nilai sisihan piawai sebanyak 0.86164. Manakala item yang mempunyai min rendah ialah “Kadangkala saya merasakan kerja saya tidak bermakna” dengan nilai min sebanyak 2.2121 dan nilai sisihan piawai sebanyak 0.95297.

**Jadual 10: Analisis Diskriptif Kepuasan Suasana Kerja**

Kepuasan Suasana Kerja	Min	Sisihan piawai
Kadangkala saya merasakan kerja saya tidak bermakna	2.2121	.95297
Saya suka melakukan perkara-perkara yang saya lakukan ditempat kerja	3.8485	.70694
Saya berasa bangga dala menjalankan tugas	3.9545	.86703
Pekerjaan saya adalah menyeronokkan	4.1061	.86164
Jumlah	3.5303	.48341

#### 4.12 Kepuasan Komunikasi

Jadual 11 menunjukkan nilai min dan sisihan piawai bagi faktor kepuasan komunikasi. Bagi faktor kepuasan komunikasi menunjukkan nilai min tertinggi ialah item “Komunikasi kelihatan baik didalam organisasi” dengan nilai min sebanyak 3.8939 dan nilai sisihan piawai sebanyak 0.91364. Manakala item yang mempunyai min rendah ialah “Matlamat organisasi tidak jelas kepada saya” dengan nilai min sebanyak 2.5758 dan nilai sisihan piawai sebanyak 1.00859.

**Jadual 11: Analisis Diskriptif Kepuasan Komunikasi**

Kepuasan Komunikasi	Min	Sisihan piawai
Komunikasi kelihatan baik didalam organisasi	3.8939	.91364
Matlamat organisasi tidak jelas kepada saya	2.5758	1.00859
Saya sering merasakan bahawa saya tidak mengetahui apa yang sedang berlaku didalam organisasi	2.8485	.99603
Tugasan kerja yang diberikan tidak dijelaskan sepenuhnya	2.8485	.93669
Jumlah	3.0265	.60468

#### 4.13 Orientasi Keluarga/Kesetiaan

Jadual 12 menunjukkan nilai min dan sisihan piawai bagi orientasi keluarga dan kesetiaan. Bagi orientasi keluarga dan kesetiaan menunjukkan nilai min tertinggi ialah item “Syarikat saya menekankan komunikasi terbuka.” dengan nilai min sebanyak 3.9697 dan nilai sisihan piawai sebanyak 0.80326. Manakala item yang mempunyai min rendah ialah “Syarikat saya melayan setiap pekerja melalui jumlah orang.” dengan nilai min sebanyak 3.4545 dan nilai sisihan piawai sebanyak 0.89755

**Jadual 12: Analisis Diskriptif Orientasi Keluarga/Kesetiaan**

Orientasi Keluarga/Kesetiaan	Min	Sisihan piawai
Syarikat saya cuba untuk mencipta satu “suasana keluarga yang unik.	3.9091	.98804

Syarikat saya menekankan dedikasi dan kesetiaan yang kuat.	3.8788	.77490
Syarikat saya menekankan komunikasi terbuka.	3.9697	.80326
Syarikat saya melayan setiap pekerja melalui jumlah orang.	3.4545	.89755
Saya merasakan bahawa organisasi saya mempunyai kepentingan sebenar dalam kebajikan dan kepuasan keseluruhan orang-orang yang bekerja di sini.	3.7576	.78565
Jumlah	3.7939	.66561

#### 4.14 Komunikasi Terbuka

Jadual 13 menunjukkan nilai min dan sisihan piawai bagi komunikasi terbuka. Bagi komunikasi terbuka menunjukkan nilai min tertinggi ialah item “Pengurus/penyelia saya menggalakkan pekerja untuk bersuara apabila mereka tidak bersetuju dengan keputusan” dengan nilai min sebanyak 4.0455 dan sisihan piawai sebanyak 0.88460. Manakala item yang mempunyai min rendah ialah “Pengurus saya bersikap terbuka dalam semua bentuk soalan” dengan nilai min sebanyak 3.7121 dan nilai sisihan piawai sebanyak 0.79933.

**Jadual 13: Analisis Diskriptif Komunikasi Terbuka**

Komunikasi Terbuka	Min	Sisihan piawai
Pengurus/penyelia saya menggalakkan pekerja untuk bersuara apabila mereka tidak bersetuju dengan keputusan	4.0455	.88460
Pengurus saya memberikan kebebasan untuk menyatakan idea.	3.9848	.90286
Saya merasakan bahawa pengurus saya menghargai pandangan dan input saya.	3.8030	.72790
Pengurus saya bersikap terbuka dalam semua bentuk soalan.	3.7121	.79933
Jumlah	3.8864	.73404

#### 4.15 Pendekatan Berpasukan

Jadual 14 menunjukkan nilai min dan sisihan piawai bagi pendekatan berpasukan. Bagi pendekatan berpasukan menunjukkan nilai min tertinggi ialah item “Pengurus saya menggalakkan pekerja untuk bekerja dalam satu pasukan” dengan nilai min sebanyak 4.1818 dan nilai sisihan piawai sebanyak 0.76277. Manakala item yang mempunyai min rendah ialah “Saya mempunyai peluang untuk bertemu dengan pengurus sekurang-kurangnya dua kali setahun untuk membincangkan prestasi dan matlamat” dengan nilai min sebanyak 3.9848 dan nilai sisihan piawai sebanyak 0.88565.

**Jadual 14: Analisis Diskriptif Pendekatan Berpasukan**

<b>Pendekatan Berpasukan</b>	<b>Min</b>	<b>Sisihan piawai</b>
Saya mempunyai peluang untuk bertemu dengan pengurus sekurang-kurangnya dua kali setahun untuk membincangkan prestasi dan matlamat.	3.9848	.88565
Pengurus saya menggalakkan pekerja untuk bekerja dalam satu pasukan.	4.1818	.76277
Pengurus saya menggalakkan orang-orang yang bekerja dalam kumpulan saya untuk bertukar-tukar pendapat dan pandangan.	4.0303	.84069
<b>Jumlah</b>	<b>4.0657</b>	<b>.70218</b>

4.16 Rumusan Analisis Diskriptif

Jadual 15 menunjukkan nilai min dan sisihan piawai bagi setiap item yang dikaji. Bagi item kepuasan kerja, menunjukkan min yang paling tinggi terdapat pada item kepuasan keadaan operasi iaitu nilai min sebanyak 3.7235 dengan sisihan piawai 0.66525. Bagi budaya organisasi pula, min yang paling tinggi adalah pada item pendekatan berpasukan iaitu 4.0657 dengan sisihan piawai 0.70218.

**Jadual 4.15 : Analisis Kepuasan kerja dan Budaya Organisasi**

	<b>Min</b>	<b>Sisihan piawai</b>
<b>Kepuasan Kerja</b> ( <i>Pembolehubah Tidak Bersandar</i> )		
Kepuasan Gaji	3.5492	.52481
Kepuasan Kenaikkan Pangkat	3.3371	.71454
Kepuasan Penyelia	3.1818	.46934
Kepuasan Faedah	3.3674	.47072
Kepuasan Keadaan Operasi	3.7235	.66525
Kepuasan Rakan Sekerja	3.3220	.52397
Kepuasan Suasana Kerja	3.5303	.48341
Kepuasan Komunikasi	3.0265	.60468
<b>Budaya Organisasi</b> ( <i>Pembolehubah Bersandar</i> )		
Orientasi Keluarga/Kesetiaan	3.7939	.66561
Komunikasi Terbuka	3.8864	.73404
Pendekatan Berpasukan	4.0657	.70218
Pengetahuan Pengurus	3.8030	.76231



## 5. Perbincangan Dapatan Kajian

Bahagian ini menerangkan tentang dapatan kajian yang telah diperolehi hasil daripada kajian yang telah dilakukan. Hasil dapatan kajian dibincangkan dari objektif pertama dimana untuk mengenalpasti kepuasan pekerja dalam organisasi. Setelah mengenalpasti kepuasan kerja perbincangan diteruskan lagi dengan objektif kedua iaitu mengenalpasti budaya organisasi di Perpustakaan Tunku Tun Aminah, UTHM. Setelah itu, perbincangan diteruskan ke objektif ketiga iaitu mengenalpasti hubungan antara kepuasan kerja dan budaya organisasi di Perpustakaan Tunku Tun Aminah, UTHM.

### 5.1 Objektif 1 – Menenalpasti kepuasan kerja dalam organisasi

Berdasarkan objektif kajian yang pertama iaitu mengenalpasti kepuasan kerja dalam organisasi. Kajian ini telah menggunakan soalan soal selidik (Watson *et al.*, 2007). Berdasarkan soalan soal selidik tersebut, terdapat 8 faktor dalam kepuasan kerja. Faktor tersebut ialah kepuasan gaji, kenaikan pangkat, kepuasan faedah, kepuasan, kepuasan penyelia, kepuasan keadaan operasi, kepuasan rakan sekerja, kepuasan suasana kerja dan kepuasan komunikasi. Setiap faktor tersebut telah diterangkan didalam kajian literatur yang terdapat di bahagian 2. Setelah di analisis, faktor-faktor tersebut boleh memberikan kesan yang positif dan negatif terhadap kepuasan kerja dalam organisasi. Oleh yang demikian, kajian yang dilakukan ini dapat mengenalpasti faktor manakah yang paling mempengaruhi dalam kepuasan kerja.

### 5.2 Objektif 2 – Menenalpasti budaya organisasi di Perpustakaan Tunku Tun Aminah, UTHM

Berdasarkan objektif kajian yang kedua iaitu mengenalpasti budaya organisasi di Perpustakaan Tunku Tun Aminah, UTHM. Soalan soal selidik mengikut Japanese Organizational Culture Scale, JOCS (Sirikrai, n.d.). Terdapat 4 faktor iaitu orientasi keluarga/kesetiaan, komunikasi terbuka, pendekatan berpasukan dan pengetahuan pengurus. Kesemua faktor ini telah diterangkan didalam kajian literature di bahagian. Penyelidik menggunakan Japanese Organizational Culture Scale, JOCS kerana kajian ini dijalankan di Malaysia iaitu salah satu negara asia seperti Jepun dan budaya yang diamalkan hampir serupa.

### 5.3 Cadangan

Setelah selesainya kajian ini, melihat kepada segala analisis yang telah dijalankan. Saya mencadangkan agar para penyelidik dimasa hadapan dapat mencari lebih jawapan yang tepat dan terperinci berkenaan hubungan kepuasan kerja dan budaya organisasi. Selain itu juga, kajian yang dilakukan pada masa hadapan perlulah lebih diperluaskan skop kajiannya.

### 5.4 Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat disimpulkan hasil daripada kajian ini ialah kepuasan kerja amat penting bagi sesebuah organisasi dalam mewujudkan sebuah organisasi yang pekerjaanya berdaya saing, produktif dan inovatif. Setiap item yang terdapat pada kedua-dua faktor mempunyai kekuatannya yang tersendiri. Kajian ini menunjukkan bahawa soal selidik yang diedarkan mudah untuk difahami oleh responden.

## Rujukan

- Authors, F. (2015). Knowledge retention and transfer : how libraries manage employees leaving and joining.
- Aydin, A., Uysal, S., & Sarier, Y. (2012). The Effect of Gender on Job Satisfaction of Teachers: A Meta-Analysis Study. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 46, 356–362.

- Ayrancı, A. E., & Ayrancı, E. (2015). A Research on Job Satisfaction Factors of Private Entrepreneurs: The Case of Beylikduzu Organized Industrial Zone. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 195, 268–277.
- Bakar, H. A., & Mustaffa, C. S. (2013). Organizational communication in Malaysia organizations: Incorporating cultural values in communication scale. *Corporate Communications: An International Journal*, 18(1), 87–109.
- Bateman, G. (1998). Employee Perceptions of Co-Worker Support and Its Effect on Job Satisfaction, Work Stress and Intention To Quit, 12(2), 69–83.
- Belias, D., & Koustelios, A. (2014). Organizational Culture and Job Satisfaction : A Review. *International Review of Management and Marketing*, 4(2), 132–149.
- Belias, D., Koustelios, A., Vairaktarakis, G., & Sdrolias, L. (2015). Organizational Culture and Job Satisfaction of Greek Banking Institutions. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 175, 314–323.
- Bellou, V. (2010). Organizational culture as a predictor of job satisfaction: the role of gender and age. *Career Development International*, 15(1), 4–19.
- Bhattathirippad, S. V. T., & Lecturer, G. (2015). Abhinav International Monthly Refereed Journal of Research in Management & Technology Abhinav International Monthly Refereed Journal of Research In, 4(1), 7–12.
- Davidson, E. (2000). Analyzing genre of organizational communication in clinical information systems. *Information Technology & People*, 13(3), 196–209.
- Desai, D. A. (2011). The Learning Organization Article information :
- Hair, J. F., Celsi, M., Money, A., Samouel, P., & Page, M. (2015). *The Essentials of Business Research Methods. The Essentials of Business Research Methods: Third Edition.*
- Jain, Ruchi, Kaur, S. (2014). Impact of Work Environment on Job Satisfaction. *International Journal of Scientific and Research Publication*, 4(1), 1–8.
- Kara, D. (2012). Gender differences on job satisfaction of the five-star hotel employees: The case of the Turkish hotel industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 24(7), 1047–1065.
- Khan, A. H., Nawaz, M. M., Aleem, M., & Hamed, W. (2012). Impact of job satisfaction on employee performance : An empirical study of autonomous Medical Institutions of Pakistan. *African Journal of Business Management*, 6(7), 2697–2705.
- Kula, S., & Guler, A. (2014). Influence of supervisor support on job satisfaction levels: An evaluation of Turkish National Police (TNP) officers in the Istanbul Polirce Department. *International Journal of Criminal Justice Sciences*, 9(2), 209–224.
- Lin, S., & Lin, J. S. (2011). Impacts of coworkers ' relationships on organizational commitment- and intervening effects of job satisfaction, 5(8), 3396–3409.
- Logasakthi, K., Rajagopal, K., Nadu, T., & Nadu, T. (2013). A Study On Employee Health , Safety And Welfare Measures Of Chemical Industry In The View Of Salem Region, 1(1), 1–10.
- Lund, D. B. (2003). Organizational culture and job satisfaction. *Management Decision*, 18(3), 219–236.
- Melayu, P., & Adat, P. (2003). Kerja Berpasukan : Strategi Ke Arah, 68–82.
- Nixon, J. C., & Dawson, G. A. (2002). Reason for cross-cultural communication training. *Corporate Communications: An International Journal*, 7(3), 184–191.
- Okpara, J. O., Squillace, M., & Erondy, E. a. (2005). Gender differences and job satisfaction: a study of university teachers in the United States. *Women in Management Review*, 20, 177–190.
- Rahman, M. N. A. (2009). *Asas Statistik Edisi Empat.*
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2015). ScienceDirect Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23(October 2014), 717–725.
- Sami, P., Sabri, U., Ilyas, M., & Amjad, Z. (2011). Organizational Culture and Its Impact on the Job Satisfaction of the University Teachers of Lahore Pirzada Sami Ullah Sabri. *International Journal*

- of Business and Social Science, 2(24), 121–129.
- Sempane, M. E., Rieger, H. S., & Roodt, G. (2002). Job Satisfaction In Relation To Organisational Culture. *SA Journal of Industrial Psychology*, 28(2), 23–30.
- Sirikrai, S. (n.d.). Measurement of Organizational Culture, 39–52.
- Sypniewska, B. A. (2014). Evaluation of Factors Influencing Job Satisfaction. *Contemporary Economics*, 8(1), 57–71.
- Tang, T. L., Kim, J. K., Ann, D., Tang, T. L., Kim, J. K., & Donald, D. A. O. (2006). Perceptions of Japanese organizational culture Employees in non-unionized US- owned automobile plants.
- Trivellas, P., & Dargenidou, D. (2009). Organisational culture, job satisfaction and higher education service quality. *The TQM Journal*, 21(4), 382–399.
- Waqas, A. (2014). Factors Influencing Job Satisfaction and Its Impact on Job Loyalty, 4(2), 141–161.
- Watson, A. M., Thompson, L. F., & Meade, A. W. (2007). Measurement Invariance of the Job Satisfaction Survey Across Work Contexts.
- Wood, S., Michaelides, G., Thomson, C., Michaelides, G., & Thomson, C. (2012). Team approach , idea generation , conflict and performance.