

HUBUNGAN KOMITMEN ORGANISASI DAN MOTIVASI DENGAN KEPUASAN KERJA DALAM KALANGAN STAF PENTADBIRAN KOLEJ KOMUNITI MASJID TANAH

Muhammad Syaiful Izzhar Zulkifli, Wan Norhayati Wan Othman & Mohd Ghazali Abdul Rahman

Syaifuizzhar_msi94@ymail.com
Kolej Universiti Islam Melaka (KUIM)

ABSTRAK

Kajian ini dilakukan adalah bertujuan untuk mengkaji hubungan komitmen organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja dalam kalangan staf pentadbiran di Kolej Komuniti Masjid Tanah (KKMT). Selain itu tujuan kajian ini juga dilakukan adalah untuk mengenalpasti tahap kepuasan kerja dalam kalangan staf pentadbiran di KKMT. Kajian ini adalah berbentuk tinjauan menggunakan satu set borang soal selidik. Seramai 20 orang telah diambil sebagai sampel kajian. Bahagian A soal selidik mengandungi soalan demografi sampel bagi melihat latar belakang sampel. Bahagian B pula mengandungi instrumen *Model of Organizational Measurement* bagi mengukur komitmen organisasi. Bahagian C pula mengandungi instrumen *Motivation of Work* bagi mengukur motivasi kerja. Bahagian D pula mengandungi instrumen *Measuring Managerial Satisfaction (MJSQ)* bagi mengukur tentang kepuasan kerja. Dapatan kajian menunjukkan tidak ada hubungan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja, manakala terdapat hubungan antara motivasi dengan kepuasan kerja dalam kalangan staf di Kolej Komuniti Masjid Tanah.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Motivasi

ABSTRACT

This study is aimed to investigate of organizational commitment and motivation towards job satisfaction among staff in Kolej Komuniti Masjid Tanah. The purpose of this study also to identify the level of job satisfaction among staff in Kolej Komuniti Masjid Tanah. This study is a survey using a set of questionnaires. A total of 20 people were taken as a sample of the study. In section A questionnaire contains a sample demographic question for viewing sample background. Part B contains the Model of Organizational Measurement instrument to measure organizational commitment. Part C contains the Motivation of Work instrument to measure work motivation. Part D contains Measuring Managerial Satisfaction (MJSQ) instruments to measure job satisfaction. The result show that there is no correlation between organizational commitment to job satisfaction, while there is a correlation between motivation and job satisfaction among staff at Kolej Komuniti Masjid Tanah.

Keywords: Job Satisfaction, organizational commitment, motivation

PENGENALAN

Peranan sumber manusia dalam sesuatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi produktiviti dan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Keberhasilan seseorang dalam suatu bidang pekerjaan ditentukan oleh tahap persaingan, profesionalisma dan juga komitmennya terhadap bidang yang diceburinya. Sebagai sesuatu yang berhubungan positif dengan sesuatu pekerjaan, komitmen merupakan suatu sikap dan tingkahlaku yang dapat dipandang sebagai penggerak seseorang dalam bekerja adalah saling berkait erat.

Disamping komitmen organisasi, untuk pencapaian tujuan organisasi ke arah yang lebih baik, motivasi baik secara dalaman mahupun luaran sangat perlu dititikberatkan dan diperlukan. Motivasi dalaman merupakan motivasi yang muncul daripada dalam fikiran, hati sanubari dan keinginan diri. Manakala motivasi luaran pula merupakan motivasi yang muncul kerana adanya dorongan dari luar peribadi misalnya daripada orang lain dan dari organisasi tempat bekerja. Menurut Amstrong, motivasi merupakan sesuatu atau kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan atau perilaku tertentu dalam cara-cara tertentu (Badjuri, 2009).

Motivasi sangat penting artinya bagi sesebuah produktiviti dalam organisasi, kerana motivasi merupakan sebahagian daripada kegiatan perusahaan dalam proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan manusia dalam bekerja. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang itu harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar dia dapat bekerja dengan giat dan dapat memenuhi kepuasan kerjanya.

Permasalahan Kajian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada adalah seperti rendahnya komitmen organisasi para staf terhadap matlamat dan visi misi Kolej Komuniti Masjid Tanah (KKMT). Seterusnya adalah rendahnya rasa ikut memiliki (*Sense of Belonging*) para staf terhadap organisasi. Ada beberapa perkara yang membuatkan *sense of belonging* seseorang pada organisasi tidak dapat berkembang, antaranya adalah kurangnya kemampuan individu untuk menyesuaikan diri, keadaan organisasi yang tidak kondusif, organisasi tidak memiliki program yang jelas dalam menerima anggota baru dan terakhirnya adalah disebabkan orang-orang di sekitar tidak dapat menerima seseorang itu. Permasalahan lain yang dapat dilihat adalah pada tahap motivasi para staf yang mengalami penurunan, hal ini ditandai dengan ketidaksiplinan staf dalam bekerja. Selain itu, rendahnya semangat kerja staf KKMT sewaktu bertugas. Terakhirnya adalah wujudnya ketidakpuasan terhadap ganjaran yang diberikan serta ketidakpuasan terhadap sikap dari pihak atasan ataupun pihak yang mengurus organisasi di tempat tersebut.

Objektif Kajian

Kajian ini dijalankan bermatlamatkan untuk melihat pengaruh antara komitmen organisasi dan motivasi terhadap kepuasan kerja. Secara khususnya, objektif kajian ini dijalankan adalah untuk:

- 1.2.1 Menenalpasti tahap kepuasan kerja dalam kalangan staf di Kolej Komuniti Masjid Tanah
- 1.2.2 Menenalpasti hubungan antara komitmen organisasi dan motivasi dengan kepuasan kerja dalam kalangan staf di Kolej Komuniti Masjid Tanah

Hipotesis Kajian

Berdasarkan tujuan kajian tersebut, maka dapat dilihat hipotesisnya seperti berikut:

- H₀₁: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja dalam kalangan staf di Kolej Komuniti Masjid Tanah
- H₀₂: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja dalam kalangan staf di Kolej Komuniti Masjid Tanah

SOROTAN KAJIAN

Kajian ini berlandaskan kepada Teori Motivasi-Herzberg oleh Frederick Herzberg (1987) yang juga dikenali sebagai Teori Hygiene dan Motivator yang menyebabkan kepuasan bekerja dan ketidakpuasan kerja. Berdasarkan kepada teori Herzberg, faktor motivator membina kepuasan bekerja yang terdiri daripada pencapaian, pengiktirafan, autonomi dan aspek instrinsik lain.

Terdapat beberapa kajian lepas berkaitan dengan komitmen organisasi, motivasi kerja serta kepuasan kerja. Kajian ini telah dihasilkan oleh Ega Praja Rimata jurusan Pengurusan dari Universitas Negeri Yogyakarta. Kajian ini telah dihasilkan pada tahun 2014. Kajian ini dilaksanakan di PT. Pos Indonesia yang terletak di Yogyakarta. Antara perkara yang dititikberatkan dalam kajian beliau adalah kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, kepuasan dengan cara naik pangkat dan kepuasan dengan pihak atasan serta kepuasan dengan rakan sekerja. Seramai 150 populasi yang dikenalpasti dan pengkaji juga turut mengguna kaedah jadual Krejcie dengan mengambil sampel sebanyak 108 orang responden.

Kajian yang telah dijalankan oleh Rahadyan Probo Tranggono dan Andi Kartika daripada Alumnus dan Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sikubank Semarang. Kajian ini telah diterbitkan pada tahun 2008 dalam Jurnal *Bisnis dan Ekonomi (JBE)* halaman 80-90. Dalam kajian beliau, beliau merangkakan konseptual kajian dengan menyatakan bahawa komitmen organisasi dan komitmen kerja mempengaruhi kepuasan kerja melalui motivasi. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan kaedah purposive sampling dengan kriteria responden yang diambil itu pernah bekerja di Kantor Akuntan Publik itu selama satu tahun. Seramai 105 pekerja telah diambil sebagai responden tetapi hanya 91 pekerja yang memberi kerjasama. Namun seramai 72 pekerja sahaja yang dapat diolah dan dianalisis.

Kajian ini pula telah dijalankan oleh Norizan Ismail dalam kajian Sarjana Pengurusan Sumber Manusia Universiti Utara Malaysia pada tahun 2012. Kajian ini dijalankan dalam kalangan pekerja di Institusi Pengajian Tinggi di negeri Kelantan. Sebanyak 96.3 peratus daripada 300 responden telah memberi respon mereka. Dalam kajian ini, pengkaji telah menyatakan juga kajian ini dijalankan bertujuan untuk mengenalpasti antara 3 komponen komitmen organisasi (*affective, continuance* dan *normative organizational commitment*) yang menjadi pemacu utama dalam perkaitannya terhadap kepuasan kerja.

Kajian ini ditulis oleh Atep Afia dan Achmad Kasful Anwar daripada Program Studi Teknik Industri Fakultas Teknik di Universitas Mercu Buana Jakarta. Kajian ini telah dijalankan di kalangan guru di Sekolah Menengah Pertama Dharma Putra Tangerang. Disebabkan populasinya kecil, pengkaji telah mengambil 100% sampel daripada populasi untuk dijadikan bahan kajian iaitu seramai 31 orang guru.

Kajian kesan system ganjaran dan motivasi terhadap kepuasan kerja yang dilakukan oleh Arokiasamy, Hua dan Abdul Ghani (2013) terhadap 75 orang responden daripada tiga kolej swasta di Pulau Pinang. Hasil kajian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan yang positif antara pampasan, motivasi dan kenaikan pangkat dengan kepuasan kerja dalam kalangan staf akademik di kolej-kolej berkenaan.

METODOLOGI

Kajian ini adalah berbentuk tinjauan menggunakan satu set borang soal selidik. Data yang diperolehi ini untuk mencari pengaruh antara komitmen organisasi, motivasi terhadap kepuasan kerja. Persampelan rawak mudah telah digunakan dalam kajian ini di mana sampel seramai 20 orang staf pentadbiran dari dipilih daripada populasi seramai 20 orang berdasarkan formula persampelan Kerche & Morgan (1970). Data yang diperolehi dianalisis dengan menggunakan analisis statistik deskriptif dan Korelasi Pearson.

Instrumen Kajian

Kajian ini menggunakan set soal selidik. Soal selidik yang baik mestilah tidak akan membosankan sampel untuk menjawab, bahkan boleh menarik lagi minat responden untuk menjawab dengan ikhlas dan jujur. Selain itu item-item dalam suatu soal selidik mestilah mudah difahami, ringkas, jelas dan mudah dijawab serta dapat mewakili konsep operational yang ingin dikaji dengan tepat (Chua, 2012). Setiap set soal selidik yang dijawab oleh responden, responden berhak untuk mengetahui mengapa mereka diberi soal selidik dan untuk apa data tersebut digunakan. Oleh itu setiap sampel mestilah diberi surat kebenaran (*Informed Consent*) untuk ditandatangani sebelum menjawab suatu soal selidik. Instrumen dalam kajian ini terdiri daripada 4 bahagian soal selidik iaitu:

- i. Bahagian A: Demografi sampel iaitu untuk melihat latar belakang sampel.
- ii. Bahagian B: *Model of Organizational Measurement* iaitu untuk mengukur komitmen organisasi.
- iii. Bahagian C: *Motivation of Work* iaitu untuk mengukur motivasi kerja.
- iv. Bahagian D: *Measuring Managerial Satisfaction (MJSQ)* iaitu untuk mengukur tentang kepuasan kerja.

Jadual 1 Ringkasan Instrumen Yang Digunakan

Instrumen	Pencipta	Bilangan Item
<i>Model of Organizational Measurement</i>	Allen dan Mayer:	10 Item
<i>Motivation Of Work</i>	Steers, Richard M. dan D. Braunstein	10 Item
<i>Measuring Managerial Satisfaction (MJSQ)</i>	Celluci, Anthony J dan David L. DeVries	14 Item
Jumlah		34 Item

HASIL KAJIAN

Dalam bahagian ini, keputusan kajian dikemukakan berdasarkan kepada objektif dan soalan kajian. Objektif utama kajian ini adalah untuk mengukur mengenalpasti tahap kepuasan kerja dalam kalangan staf pentadbiran Kolej Komuniti Masjid Tanah. Hasil kajian telah dibahagikan kepada dua iaitu hasil kajian deskriptif dan hasil kajian inferensi.

Taburan Responden berdasarkan demografi

Keputusan deskriptif yang telah dinyatakan pengkaji adalah berdasarkan demografi responden. Taburan demografi responden yang dikaji adalah seperti jantina, gaji bulanan dan tempoh berkhidmat.

Jadual 2 Taburan Responden Mengikut Jantina

Jantina	Responden	Peratus (100%)
Lelaki	3	15.0
Perempuan	17	85.0
Jumlah	20	100

Jadual 2 menunjukkan taburan responden mengikut jantina. Seramai 3 orang lelaki iaitu sebanyak 15 peratus daripada jumlah keseluruhan telah mengambil bahagian manakala seramai 17 orang perempuan (85%) juga telah mengambil bahagian. Dapat dilihat disini bahawa keterlibatan daripada wanita adalah tertinggi dengan perbezaan sebanyak 14 orang (70%).

Jadual 3 Taburan Responden Mengikut Gaji Bulanan

Gaji Bulanan (RM)	Responden	Peratus (100%)
<2500	8	40.0
2600 – 3000	8	40.0
3100 – 3500	3	15.0
3600 – 4000	1	5.0
4100 – 4500	-	-
>4500	-	-

Jadual 3 menunjukkan taburan responden mengikut gaji bulanan. Seramai 8 orang responden bergaji bulanan bawah RM2500 (40%), 8 orang responden bergaji RM2600-3000 (40%), 3 orang bergaji RM3100-3500 (15%), 1 orang bergaji RM3600-4000 (5%) dan tiada yang memiliki gaji RM4100 dan keatas. Dapat disimpulkan disini adalah rata-rata responden yang diambil adalah bergaji RM2000-3500 keatas dengan peratusan 98% daripada jumlah keseluruhan.

Jadual 4 Taburan Responden Mengikut Tempoh Berkhidmat

Tempoh Berkhidmat	Responden	Peratus (100%)
<10 tahun	10	50.0
11 - 20 tahun	10	45.0
20 - 30 tahun	1	5.0

Jadual 4 merujuk kepada taburan responden mengikut tempoh berkhidmat. Hasil kajian menunjukkan bahawa seramai 10 orang telah berkhidmat di Kolej Komuniti Masjid Tanah bawah 10 tahun iaitu dengan peratusan 50%. Manakala hasil kajian yang lain pula menunjukkan seramai 9 orang telah berkhidmat lingkungan tempoh 11-20 tahun (45%) dan baki seorang responden lagi telah berkhidmat selama tempoh 20-30 tahun iaitu sebanyak 5% daripada jumlah keseluruhan. Boleh dikatakan majoriti daripada responden yang mengambil bahagian adalah terdiri daripada staf yang telah berkhidmat selama 10 tahun kebawah iaitu sebanyak 50% daripada jumlah keseluruhan.

Tahap Kepuasan Kerja Responden

Objektif 1: Tahap Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Staf di Kolej Komuniti Masjid Tanah.

Soalan kajian pertama iaitu apakah tahap kepuasan kerja dalam kalangan staf di Kolej Komuniti Masjid Tanah? Skor min telah digunakan sebagai petunjuk kepada soalan kajian ini. Keputusan ujian deskriptif bagi tahap kepuasan kerja ditunjukkan dalam jadual 5.

Jadual 5 Jadual Nilai Min Tahap Kepuasan Kerja

	Nilai Min
Kepuasan Kerja	3.23
<ul style="list-style-type: none"> • Rendah (1.00-2.33) • Sederhana (2.34-3.67) • Tinggi (3.68-5.00) 	

Analisis data menunjukkan tahap kerja dalam kalangan staf Kolej Komuniti Masjid Tanah. Data menunjukkan bahawa tahap kepuasan kerja adalah berada di tahap sederhana tinggi di mana ia berada dalam lingkungan skor min 2.34 – 3.67. Dengan ini menunjukkan bahawa tahap kepuasan kerja di Kolej Komuniti Masjid Tanah berada di tahap sederhana.

Objektif 2: Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dan Motivasi Dengan Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Staf Kolej Komuniti Masjid Tanah

- Ho1: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja dalam kalangan staf Kolej Komuniti Masjid Tanah.
 Ho2: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja dalam kalangan staf Kolej Komuniti Masjid Tanah.

Jadual 6 Jadual Analisis Korelasi

	Kepuasan Kerja <i>r</i>
Komitmen Organisasi	.009
Motivasi Kerja	.569**

** . Aras kesigfikanan .01

Berdasarkan analisis korelasi seperti jadual di atas, tidak terdapat hubungan signifikan antara kepuasan kerja dengan pembolehubah komitmen organisasi, $r = .009$, $p > .01$. Manakala terdapat hubungan yang lemah antara kepuasan kerja dengan pembolehubah motivasi kerja, $r = .569$, $p < .01$. Kesimpulannya bagi kepuasan kerja, motivasi kerja mempunyai hubungan walaupun kekuatan hubungan tersebut adalah lemah. Manakala komitmen organisasi pula didapati tiada hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja kerana hubungannya yang terlalu lemah.

PERBINCANGAN

Perbincangan hasil kajian ini adalah tertumpu kepada hasil dapatan kajian yang diperolehi daripada analisis yang dibuat dalam bab empat.

Tahap Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Staf Kolej Komuniti Masjid Tanah

Berdasarkan objektif kajian yang pertama iaitu mengenalpasti tahap kepuasan kerja dalam kalangan staf Kolej Komuniti Masjid Tanah, dapatan kajian menunjukkan peratusan tahap kepuasan kerja dalam kalangan staf Kolej Komuniti Masjid Tanah berada di tahap sederhana.

Berdasarkan kajian yang dilakukan oleh Ega Praja Rimata dari Universiti Negeri Yogyakarta, majoriti karyawan PT.Pos Indonesia mempunyai tahap kepuasan kerja yang sederhana. Namun dalam kajian yang telah dijalankan ini, pengkaji Ega Praja Rimata tidak memberikan hasil jawapan tahap kepuasan kerja berdasarkan nilai Min. Pada kajian lepas yang lain, kesemua pengkaji tidak memfokuskan tahap kepuasan kerja. Kebanyakannya memfokuskan kepada pengaruh antara sesuatu variable itu terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan kepada teori Abraham Maslow (1943), setiap individu yang bekerja di dalam sesebuah organisasi akan menuntut 5 keperluan bagi tujuan kepuasan diri seperti yang pertama keperluan fisiologi seperti air, oksigen, makanan dan kesihatan diri mewakili kepentingan gaji. Kedua, keperluan keselamatan, iaitu pekerja memerlukan kebebasan bekerja dan jaminan keselamatan iaitu mewakili jaminan tidak diberhentikan kerja. Ketiga keperluan kemesraan dan kekitaan mewakili rakan yang bersesuaian. Keempat, keperluan penghargaan diri iaitu kenaikan pangkat dan yang terakhir adalah keperluan pencapaian hasrat diri iaitu kerja yang mencabar. Kita melihat keperluan-keperluan ini merupakan asas kepada kehendak manusia agar merasakan kepuasan dalam melakukan sebarang aktiviti khususnya sektor pekerjaan.

Menurut George dan Jones, 2007 pula terdapat empat faktor yang mempengaruhi tahap kepuasan kerja pengalaman seseorang. Pertamanya adalah keperibadian, nilai situasi kerja, dan pengaruh sosial. Kedua adalah keperibadian cara perasaan seseorang bertahan, berfikir, dan berperilaku sama ada penentu pertama dari bagaimana orang berfikir dan merasakan tentang pekerjaan mereka dan kepuasan. Ketiga adalah nilai impak pada tahap kepuasan kerja kerana mencerminkan keyakinan pekerja tentang keputusan bahawa pekerjaan mempunyai hala tuju dan bagaimana seseorang harus bersikap di tempat kerja dan keempat adalah sosial mempengaruhi atau

pengaruh yang individu atau kumpulan terhadap sikap dan perilaku seseorang. Rakan sekerja, kelompok kumpulan yang disertai, dan budaya seseorang dilahirkan dan tempat tinggal semua mempunyai potensi mempengaruhi kepuasan kerja pekerja.

Dalam kajian ini, soal selidik Measuring Managerial Satisfaction (MJSQ) telah digunakan untuk mengukur tentang kepuasan kerja. Antara aspek yang dilihat adalah kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, kepuasan dengan pihak atasan, kepuasan dengan rakan kerja, kepuasan dengan gaji, kepuasan dengan promosi (kenaikan pangkat). Hasilnya kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh staf Kolej Komuniti Masjid Tanah adalah sederhana dan hipotesis yang dibina adalah tidak diterima.

Hubungan Antara Komitmen Organisasi dan Motivasi dengan Kepuasan Kerja dalam Kalangan Staf Kolej Komuniti Masjid Tanah

Objektif kedua adalah mengenalpasti hubungan antara komitmen organisasi dan motivasi dengan kepuasan kerja dalam kalangan staf Kolej Komuniti Masjid Tanah. Hipotesis yang dibina bagi objektif ini adalah tidak terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja dan tidak terdapat hubungan antara motivasi dan kepuasan kerja dalam kalangan staf Kolej Komuniti Masjid Tanah.

Hasil kajian menunjukkan bahawa tidak terdapat hubungan signifikan antara kepuasan kerja dengan pembolehubah komitmen organisasi. Manakala terdapat hubungan yang lemah antara kepuasan kerja dengan pembolehubah motivasi kerja. Jelas di sini bahawa motivasi mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja walaupun kekuatan hubungan tersebut adalah berada di tahap yang lemah. Keputusan ini bertepatan dengan teori yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg (1987) di mana menurut teori beliau faktor motivator dan kepuasan kerja adalah saling berkait. Manakala komitmen organisasi pula didapati tiada hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja. Maka boleh disimpulkan disini bahawa hipotesis nul yang dibina bagi menguji hubungan antara komitmen organisasi dengan kepuasan kerja adalah diterima manakala hipotesis yang dibina bagi menguji hubungan antara motivasi dengan kepuasan kerja pula ditolak.

Berdasarkan kajian yang dilakukan oleh Ega Praja Rimata, hasil daripada kajian tersebut menunjukkan bahawa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Nilai hasil kajian beliau memiliki arah positif menunjukkan bahawa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja. Dalam kajian yang sama, Ega Praja Rimata mengatakan terdapat hubungan yang positif antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Pos Indonesia Yogyakarta berbeza daripada hasil kajian pengkaji yang mendapat hasil bahawa komitmen organisasi tidak mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja staf Kolej Komuniti Masjid Tanah.

CADANGAN KAJIAN

Kajian berkenaan kepuasan kerja perlu banyak lagi dilakukan di Malaysia kerana pengkaji mendapati bahawa tidak banyak kajian seumpama ini dilakukan di Malaysia. Pengkajian seperti ini boleh didapati banyak di negara jiran iaitu Indonesia. Bagi kajian yang akan datang disarankan agar dapat:

1. Melihat faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja seperti faktor penyesuaian diri (*adjustment*), apabila sentiasa ditukarkan tempat kerja, setiap kali kenaikan pangkat, faktor efikasi diri, faktor budaya kerja, disiplin diri dan tanggungjawab dalam organisasi.
2. Kajian akan datang juga perlu melihat subjek kajian dengan lebih luas lagi iaitu tumpuan kepada bidang-bidang atau organisasi lain seperti organisasi di peringkat Institut Pengajian Tinggi, Sektor awam ataupun sektor swasta.
3. Kajian ini telah dijalankan di staf Kolej Komuniti Masjid Tanah dan diharapkan pengkaji-pengkaji lain dapat membuat kajian ke atas institut lain di sekitar Kuantan mahupun Negeri Pahang ataupun mengkaji beberapa buah institut dalam satu kajian.

KESIMPULAN

Kesimpulannya faktor komitmen pekerja kepada organisasi dan motivasi kerja perlu ada dalam diri setiap pekerja di organisasi agar dapat menghasilkan pekerja yang mempunyai kepuasan kerja seterusnya dapat mensejahterakan psikologi dan menghasilkan mutu kerja yang baik.

RUJUKAN

- Arokiasamy, A.R.A, Huan. H.T & Abdu Ghani Khanesan, A. (2013). The effects of reward system and motivation on job satisfaction: evidence from the education industry in Malaysia, *World Applied A Sciences Journal*, 24 (12), 1597-1604.
- Atep Afia dan Achmad Kasful Anwar. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Dan Karyawan Pada Unit Smp Yayasan Pendidikan Dharma Putra Universitas Mercu Buana, Jakarta
- Badjuri, Achmad. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional terhadap Kepuasan Kerja Auditor dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening. Semarang: Kajian Akuntansi
- Chua, Y. P. (2012). Kaedah dan Statistik Penyelidikan: Kaedah Penyelidikan. Buku 1 Malaysia: Mc Graw-Hill (Malaysia) Sdn. Bhd
- Ega Praja Rimata. (2014). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pos Indonesia Yogyakarta
- Herzberg, Frederick (1987). One More Time: How Do You Motivate Employees? *Harvard Business Review*. Vol.5
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement*, 607-610
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.
- Meyer, J., & Allen, N. (1997). Commitment in the workplace. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications
- Norizan Ismail. (2012). Organizational Commitment And Job Satisfaction Among Staff Of Higher Learning Education Institutions In Kelantan. *Kajian Ilmiah Master Of Human Resource Management*. Universiti Utara Malaysia
- Prabu, Anwar. (2005). Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Manajemen & Bisnis Sriwijaya*. Vol. 3 No 6.
- Rahadyan Probo Tranggono dan Andi Kartika. (2008). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, hal 80 – 90
- Richard T.Mowday, Richard Steers dan Braunstein. (1977). *The Measurement of Organizational Commitment*. University of California Irvine USA.