

Kepuasan Kerja, Tret Optimistik, Keadilan Organisasi Dan Hubungannya Dengan Prestasi Kerja

Faudziah Yusof

*Fakulti Sastera dan Sains Sosial
Kolej Universiti Islam Melaka
faudziah@kuim.edu.my*

Nor Ba' Yah Abdul Kadir

*Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan
Universiti Kebangsaan Malaysia*

ABSTRAK

Kajian tentang optimistik, keadilan organisasi dan kepuasan kerja dan perkaitannya dengan prestasi kerja semakin mendapat perhatian para sarjana sains sosial. Kajian ini meneliti tret optimistik, keadilan organisasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja telah dijalankan ke atas 200 pekerja swasta di sekitar Lembah Klang. Kajian ini dijalankan pada September 2010 hingga Februari 2011. Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, Revised Life Orientation Test (LOT-R) digunakan untuk mengukur tret optimistik dan Organizational Justice Scale (OJS) mengukur keadilan organisasi manakala penilaian prestasi kerja diukur menggunakan soalselidik adaptasi Penilaian Prestasi Kerja oleh Fatimah wati Halim dan Iran Herman (1997). Keputusan analisis inter-korelasi mendapati bahawa semua pembolehubah menunjukkan hubungan sederhana kuat. Kepuasan kerja didapati berhubung dengan kuat terhadap prestasi kerja, diikuti oleh tret optimistik dan keadilan organisasi. Analisis selanjutnya mendapati prestasi kerja boleh diramalkan dengan baik oleh kepuasan kerja, tret optimistik dan keadilan organisasi. Keputusan kajian adalah selari dengan kajian lepas.

Kata kunci: *Kepuasan kerja, Tret optimistik, Keadilan organisasi, Tingkah laku organisasi, Personaliti*

ABSTRACT

This study aims to examine the relationship between job satisfaction, organizational justice, and organizational commitment on job performance among 200 employees of private sectors in and around Klang Valley. The study was carried out from September 2010 to February 2011. The Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) was used to measure job satisfaction, optimistic traits were measured by the Revised Life Orientation Test (LOT-R), and Organizational Justice Scale (OJS) to measure organizational justice. Job performance was measured using an adapted questionnaire developed by Fatimah wati Halim and Iran Herman (1997). Reliability of all measures was good and satisfactory. Results had shown that inter-correlations of all variables were achieved satisfactory. Job performance was strongly associated with job satisfaction, followed by optimistic trait, and organizational justice. Further analysis had shown that job performance was best predicted by job satisfaction,

optimistic trait, and organizational justice. This result is in complete agreement with previous studies.

Keywords: *Job satisfaction, Optimistic trait, Organizational justice, Organizational behavior, Personality*

Pendahuluan

Pengaruh dan sumbangan faktor-faktor psikologikal dan sosial (juga dikenali sebagai faktor psikososial) terhadap prestasi kerja telah diteliti lebih daripada 50 tahun oleh pengkaji-pengkaji sains sosial seluruh dunia (Brown & Peterson, 1993; Barrick & Mount, 1993; Barrick & Mount, 1991; Salgado, 1997; Tett, Jackson, & Rothstein, 1991; Judge, Heller, & Mount, 2002). Antara faktor-faktor yang dikaji ialah sikap pekerja (Herman, 1973), produktiviti (Lerner, Adler, Chang et al., 2004), nilai kerja (Kalleberg, 1977; Blood, 1969), kepuasan kerja (Judge, Thoresen, Bono, & Patton, 2001; Brayfield & Crockett, 1955), autonomi (Barrick & Mount, 1993), sokongan organisasi (Luthans, Norman, Ovolio, & Avey (2008), positive psychological capital (Luthans, Ovolio, Avey, & Norman, 2007), tekanan kerja (Gilboa, Shirom, Fried, & Cooper, 2008), kesignifikanan tugas (Grant, 2008), kepercayaan dalam kuasa memilih (Stillman, Baumeister, Vohs, Lambert, Fincham, & Brewer, 2010), tahap pendidikan (Ng & Feldman, 2009), penilaian sendiri (Grant & Wrzesniewski, 2010) dan tret personaliti (Barrick & Mount, 1991; Salgado, 1997; Tett, Jackson, & Rothstein, 1991; Judge, Heller, & Mount, 2002). Sungguhpun demikian, tidak banyak kajian yang meneliti kepuasan kerja, tret optimistik dan keadilan organisasi sebagai faktor peramal ke atas prestasi kerja secara serentak. Oleh itu, kajian ini cuba mengisi kepongkangan penyelidikan sedia ada.

Prestasi kerja dilihat sebagai ukuran kejayaan seseorang pekerja dalam pekerjaannya (Porter & Lawler, 1967). Robbins (1993) mendefinisikan prestasi kerja dalam sesebuah organisasi sebagai kebolehan seseorang untuk mencapai matlamat yang telah ditetapkan oleh organisasi. Manakala Arifin (1985) melihat prestasi kerja sebagai tahap pencapaian seseorang pekerja dalam melakukan sesuatu kerja yang telah ditugaskan. Bagi Schein (1970), prestasi kerja boleh diukur berdasarkan sama ada seseorang pekerja itu cemerlang, sangat baik, sederhana atau tidak memuaskan dalam menjalankan tugas mereka. Bagaimanapun, Sulaiman (1982) berpendapat prestasi kerja perlu diteliti dari sudut kuantiti dan kualiti kerja yang diperoleh daripada seseorang pekerja atau kumpulan yang menjalankan tugas dalam kerjanya.

Jika ditinjau dari segi hubungan antara kepuasan kerja dan prestasi kerja, antara domain kepuasan kerja yang berkorelasi secara tinggi adalah kepuasan intrinsik dan kerja itu sendiri (Lopez, 1982). Sebaliknya, Brown dan Peterson (1993) mendapati keputusan yang bercanggah dengan Lopez iaitu hubungan antara kepuasan kerja dan prestasi kerja adalah lemah. Walaupun beberapa kajian lepas menghasilkan penemuan kajian yang tidak konsisten (Bagozzi, 1980; Brown & Peterson, 1993) namun pemerhatian ke atas kesan langsung dan tidak langsung faktor-faktor pencelah mungkin akan menyebabkan korelasi antara kepuasan kerja dan prestasi kerja adalah tidak signifikan. Brown dan Peterson (1993) mencadangkan kajian empirikal yang menguji hubungan langsung antara kepuasan kerja dan prestasi kerja masih memerlukan analisis statistik yang lebih baik. Bagaimanapun, kajian terkini memperlihatkan ramai penyelidik mengaplikasikan analisis statistik yang lebih kompleks seperti menggunakan analisis structural equation model (SEM) dalam menguji model-model kajian.

Berdasarkan kajian lepas, tret personaliti didapati berkaitrapat dengan prestasi kerja (Barrick & Mount, 1991; Salgado, 1997; Tett, Jackson, & Rothstein, 1991; Judge, Heller, & Mount, 2002). Antara tret personaliti yang popular adalah personaliti lima faktor (Hurtz & Donovan, 2000; Tett, Jackson, Rothstein & Reddon, 1999) yang dilihat sebagai faktor peramal kepada prestasi kerja. Bagaimanapun penentuan sama ada *extraversion* atau *introversion* lebih menunjukkan prestasi kerja yang bagus bergantung kepada bidang tugas (Matthews, Deary & Whiteman, 2009). Bagaimanapun, kajian ini tidak melihat personaliti lima faktor sebaliknya tumpuan adalah kepada tret optimistik.

Optimisme merupakan gabungan emosi dan proses kognitif. Ia adalah jangkaan positif individu terhadap peristiwa yang berlaku (Carver, Scheuer & Segerstrom, 2010). Individu yang optimistik dilihat lebih bersikap positif, mempunyai daya tindak yang baik dan bermotivasi tinggi. Oleh yang demikian, kajian ini menjangkakan individu yang optimis berkecenderungan menunjukkan kepuasan kerja yang baik dan prestasi kerja yang cemerlang. Optimisme turut dilihat sebagai 'explanatory style' (Satterfield, Monahan & Seligman, 1997) apabila individu boleh menerangkan sesuatu peristiwa yang berlaku dengan optimis. Optimisme juga dikaitkan dengan gagasan harapan (Peterson, 2000). Ini bermakna optimism yang tinggi boleh membawa kepada kesihatan mental yang baik dengan cara meningkatkan persepsi positif terhadap peristiwa hidup yang menekan (Wilson, Raglin & Pritchard, 2002; Carver, Scheier & Segerstrom, 2010). Ia juga adalah punca kepada prestasi kerja yang bagus (Seligman, 2010) dan menjadikan hidup seseorang itu lebih bermakna (Carver, Scheier & Segerstrom, 2010). Bukti kajian yang dilakukan ke atas pekerja-pekerja kilang di China telah mendapati bahawa tahap optimis dalam diri seseorang pekerja akan berkaitan dengan kepuasan dan prestasi mereka (Luthans, Avolio, Walumbwa & Li, 2005). Apabila tahap optimis di dalam diri mereka adalah tinggi, maka tahap komitmen untuk melakukan tugas juga akan meningkat dan seterusnya akan memberi kesan kepada kepuasan dan prestasi kerja. Keadaan ini akan menyebabkan kepuasan dan prestasi kerja mereka juga akan turut meningkat. Masalah sebaliknya akan berlaku apabila optimis dalam diri pekerja berada pada tahap yang rendah, ianya akan menjejaskan tahap komitmen dan seterusnya akan mempengaruhi kepuasan dan prestasi kerja.

Dalam mengaitkan hubungan faktor-faktor yang menyumbang dan mempengaruhi prestasi kerja, setakat ini, tiada satu pun teori yang menerangkan hubungan kepuasan kerja, tret optimistik dan keadilan organisasi ke atas prestasi kerja secara langsung. Aamodt (2007) menjelaskan bahawa tiada satu teori pun yang boleh menerangkan hubungkait sikap-kerja secara terperinci. Teori-teori yang lazimnya diketengahkan untuk mengaitkan antara faktor-faktor yang menyumbang dan mempengaruhi prestasi kerja ialah teori motivasi, model kognitif motivasi, dan teori hierarki Maslow. Teori perbezaan individu pula menekankan aspek kebolehan individu dan perubahan dalam kepuasan kerja dengan mengambilkira kecenderungan peribadi dalam mencapai apa yang diinginkan. Oleh itu, sesetengah individu mungkin mencapai kepuasan kerja tanpa terikut dengan jenis pekerjaan asalkan jangkaan terhadap kerja dan organisasi dipenuhi. Selaras itu, penelitian teori perbezaan individu dan kepuasan kerja lazimnya adalah konsisten mengikut masa dan budaya (Judge & Watanabe, 1993; Steel & Rentch, 1997).

Selain daripada teori keperbezaan individu, teori ekuiti pula menerangkan bahawa tahap kepuasan kerja adalah bergantung kepada kepercayaan pekerja terhadap keadilan organisasi (Adams, 1965). Dua komponen keadilan organisasi yang penting dalam meningkatkan prestasi kerja adalah keadilan prosedural dan keadilan pengagihan (Colquitt, Conton, Wesson, Porter & Ng, 2001). Turut dikaitkan dengan keadilan organisasi adalah kesihatan pekerja (Elovainio, Kivimäki & Vahtera, 2002; Robinson-Whelen, Kim, MacCallum & Kiecolt-

Glaser, 1997) apabila ia dilihat sebagai faktor tambahan kepada faktor psikososial ke atas prestasi kerja.

Teori lain yang boleh dikaitkan dengan prestasi kerja ialah teori penetapan matlamat Locke. Suprihanto (2003) menyatakan bahawa teori penetapan matlamat merupakan teori yang menyatakan bahawa matlamat-matlamat bersifat spesifik atau sukar berkecenderungan menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik. Matlamat dicapai melalui usaha yang dilihat menghasilkan impak positif apabila wujudnya aspek penerimaan walaupun sesuatu tugas yang diberikan adalah sukar dan kompleks. Impak negatif pula berkaitan dengan superioriti kepada pekerja yang berkemampuan tinggi. Justeru itu, matlamat dalam konteks pekerjaan merupakan penentu utama kepada tingkah laku seseorang pekerja. Teori ini mengaitkan matlamat dengan prestasi kerja yang dilihat dipengaruhi oleh beberapa aspek iaitu aras kesukaran sesuatu matlamat, perincian matlamat dan komitmen pekerja terhadap matlamat yang ditetapkannya. Matlamat yang lebih sukar akan membuatkan pekerja berasa kecewa sehingga mengalami penurunan prestasi kerja. Perincian matlamat pula akan membantu pekerja menyedari dan memahami matlamatnya dan ini akan menyumbang kepada prestasi kerja yang baik.

Berdasarkan kajian-kajian lepas, kajian ini mempunyai dua objektif iaitu :

1. Mengukur ketekalan interitem pembolehubah-pembolehubah kepuasan kerja, trend optimistik, keadilan organisasi dan prestasi kerja.
2. Menentukan hubungan dan faktor-faktor peramal terhadap prestasi kerja.

Metod Kajian

Responden kajian

Seramai 112 lelaki (56%) dan 88 perempuan (44%) menyertai kajian ini. Daripada 200 orang responden, 131 (65.5%) berbangsa Melayu, 38 (19%) Cina, India 25 (12.5%) dan enam orang (3%) lain-lain bangsa. Dari segi umur, 82 orang (41%) dikategorikan sebagai remaja akhir, 95 orang (47.5%) dewasa awal dan 23 orang (11.5%) adalah dewasa akhir. Hanya 71 (35.5%) orang responden mempunyai pengalaman bekerja kurang daripada setahun manakala selebihnya telah bekerja lebih daripada setahun (65.5%). Kebanyakan responden berpendidikan hingga memperoleh Sijil Pelajaran Malaysia (SPM; 65.5%) manakala selebihnya memiliki diploma, ijazah sarjanamuda dan sarjana (35.5%). Hampir dua per tiga (73%) daripada responden berada dibawah paras kemiskinan dengan gaji bulanan kurang daripada RM1,000.

Prosidur kajian dan alat ujian kajian

Seramai 250 pekerja dipilih secara rawak mudah di tiga buah pasaraya terkemuka sekitar Lembah Klang pada September 2010 hingga Februari 2011. Sebelum menjalankan kajian, pengkaji terlebih dahulu telah mengadakan temujanji dengan salah seorang pengurus pasaraya ini yang dinamakan sebagai XYZ untuk memohon kebenaran menjalankan kajian. Pengkaji juga turut menerangkan tentang kajian yang bakal dijalankan, kepentingan dan rasional kajian ini. Pihak pengurusan mahukan pengkaji menjalankan kajian ke atas sekumpulan pekerja am mereka. Salah seorang pengurus pasaraya ditugaskan untuk membantu pengkaji mengedarkan soalselidik kepada kumpulan pekerja-pekerja tersebut. Setelah mendapat kebenaran daripada pihak organisasi, kutipan data dikendalikan pada September hingga Oktober 2010. Pengkaji telah mengedarkan soalselidik kepada responden yang dipilih secara rawak mudah ke atas sekumpulan 250 daripada 2500 orang pekerja. Pengiraan mudah saiz sampel untuk menggunakan analisis pelbagai regresi ialah kaedah nisbah (5:1) ialah 15 responden manakala

jika mengikut pengiraan pemerhatian 15 hingga 20 ke atas pembolehubah bebas maka saiz sampel yang diperoleh ialah 60. Bagaimanapun jika menggunakan kaedah stepwise, jumlah sampel saiz yang diperlukan ialah 150. Justeru itu, 250 orang responden sudah memadai dalam kajian ini.

Ketika mengedarkan soalselidik, terdapat responden yang melengkapkan soalselidik pada ketika itu juga dengan dibantu oleh pengkaji manakala segelintirnya mahu melengkapkan soalselidik diluar waktu bekerja. Responden yang mahu melengkapkan soalselidik ketika di luar waktu bekerja atau di rumah dibekalkan dengan sampul surat. Mereka boleh mengembalikan soalselidik yang lengkap kepada pengkaji dengan menghubungi pengkaji melalui telefon atau email atau menyerahkan kepada pengurus mereka. Mereka juga boleh menghubungi pengkaji sekiranya memerlukan bantuan ketika mengisi borang soalselidik tersebut. Tempoh masa untuk mereka melengkapkan soalselidik mengikut masa mereka sendiri adalah seminggu. Sebanyak 205 soalselidik berjaya diperoleh. Bagaimanapun, lima borang soalselidik telah dikeluarkan daripada analisis kerana tidak diisi dengan lengkap. Dari segi kadar pemulangan soalselidik yang lengkap adalah memuaskan iaitu mencapai 80%.

Kajian ini menggunakan empat soalselidik piawai. Setiap soalselidik piawai telah melalui proses terjemahan semula dengan mengambil kira faktor budaya, menggunakan bahasa yang mudah dan jelas, mengelakkan bahasa-bahasa berbentuk teknikal dan sukar difahami. Semua soalselidik ini telah digunakan oleh ramai penyelidik Malaysia juga para pelajar siswazah (master dan dokfor falsafah). Soalselidik piawai yang telah diterjemah boleh diperoleh di Bilik Instrumentasi/Alat Ujian Pusat Pengajian Psikologi dan Pembangunan Manusia.

Soalselidik piawai Minnesota Satisfaction Questionnaire- short version (MSQ; Weis, Dawis, England & Lofquit, 1967) telah digunakan untuk mengukur tahap kepuasan kerja. Skala berbentuk Likert lima pilihan jawapan dikadarkan daripada sangat berpuas hati hingga sangat tidak berpuashati. Kepuasan kerja yang diukur mengandungi 20 *facet* iaitu kebolehan, pencapaian, tanggungjawab dan keselamatan. Gabungan pelbagai *facet* ini menghasilkan dua skala iaitu kepuasan intrinsik dan kepuasan ekstrinsik. Antara item-item MSQ ialah "Pekerjaan ini mampu mengekalkan saya sibuk sepanjang masa", "Peluang bekerja secara bersendirian", "Peluang menjadi seseorang dalam komuniti organisasi".

Soalselidik piawai Revised Life Orientation Scale (LOT-R; Scheier & Carver, 1994) merupakan soal selidik yang mengukur sikap optimis individu. Soal selidik ini mengandungi 10 item seperti berikut "Saya selalu optimis terhadap masa depan", "Saya sering menghitung perkara baik yang akan berlaku", "Keseluruhannya, saya menjangkakan lebih banyak perkara baik yang akan berlaku berbanding perkara buruk". Bagi soalselidik ini, semakin tinggi skor yang diperoleh, ini menunjukkan individu tersebut mempunyai sifat optimis yang tinggi. Soalselidik ini juga dikadarkan kepada skala Likert lima pilihan jawapan daripada sangat setuju kepada sangat tidak setuju.

Organizational Justice Scale (OJS; Moorman, 1991) mengukur penghakiman pekerja terhadap keadilan organisasi. Ia mengukur tiga dimensi iaitu keadilan pengagihan, keadilan prosedur dan keadilan interaksi. Keadilan pengagihan terdiri daripada lima item dan contoh itemnya ialah "Menurut saya, besar gaji saya sesuai dengan yang seharusnya saya terima". Keadilan prosedur pula terdiri daripada lima item dan contoh itemnya "atasan saya memastikan bahawa segala keluhan pekerja didengar terlebih dahulu sebelum keputusan diambil. Keadilan ketiga ialah keadilan interaksi yang terdiri daripada sembilan item, dan contoh itemnya ialah "pengurus memberikan alasan yang kuat kepada saya untuk keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan saya". Respon kepada soal selidik ini berdasarkan skala

Likert lima pilihan jawapan daripada sangat sesuai hingga sangat tidak sesuai. Antara item-item OJS ialah “Jadual kerja saya adalah adil,” “Saya berpendapat takat gaji saya adalah adil”, “Keputusan kerja yang dibuat oleh majikan bersikap tidak berat sebelah.” Semua item berbentuk positif.

Prestasi kerja dinilai berdasarkan borang pemeringkatan prestasi kerja yang diadaptasi dan disesuaikan oleh Fatimah wati Halim dan Iran Herman (1997). Soal selidik ini terdiri daripada 17 item menggunakan enam poin skala Likert yang dikadarkan daripada sangat tidak memuaskan, kurang memuaskan, sederhana, baik, cemerlang dan sangat cemerlang. Pengkaji mengekalkan kadar pemarkatan yang diadaptasi oleh Iran Herman dan Fatimah wati Halim (1994). Berikut adalah salah satu soalan yang dijawab oleh responden iaitu “Saya mempunyai kecenderungan menjalankan kerja dengan baik”, “Saya sentiasa bersedia untuk mematuhi arahan-arahan yang diberikan oleh majikan”, “Saya mempunyai sifat amanah.” Semua item adalah berbentuk positif.

Keputusan kajian

Mengukur ketekalan interitem

Ketekalan interitem boleh diukur menggunakan dua kaedah iaitu Kuder-Richardson formula 20 dan alpha koefisien. Dalam kajian ini, ketekalan interitem diukur menggunakan nilai alfa Cronbach. Sesetengah pakar statistik menyatakan sekurang-kurangnya .80 nilai alpha Cronbach (Carmines & Zeller, 1979). Bagaimanapun, nilai alfa Cronbach .70 ke atas bagi kajian sosial sains diterima sebagai mempunyai ketekalan interitem yang memuaskan (Cortina, 1993). Keputusan kajian mendapati bahawa ketekalan interitem alat-alat ukuran adalah sangat baik dan memuaskan. Nilai alfa *Cronbach* bagi MSQ ialah .95, OCQ .73 dan OJS .92. Nilai alfa Cronbach bagi penilaian prestasi kerja ialah .95. Keputusan ini mencadangkan ketekalan dalaman interitem secara relatif adalah konsisten dan ia sesuai dikendalikan dalam kajian ini.

Interkorelasi pembolehubah kajian

Keputusan kajian dalam jadual 1 menunjukkan hampir semua pembolehubah berkorelasi secara signifikan. Nilai korelasi antara sederhana tinggi dan tinggi menggambarkan setiap item adalah bebas ($r=.31$, $p<.05$ hingga $r=.72$, $p<.05$) dan tidak berlaku tindanlapis. Nilai korelasi yang melebihi .80 menunjukkan terdapat item-item yang bergantung atau mengukur domain yang sama. Nilai korelasi yang sederhana tinggi dan tinggi turut menggambarkan keesahan internal yang baik.

Hubungan antara domain dengan prestasi kerja

Analisis seterusnya menggunakan korelasi mudah untuk meneliti hubungan antara domain keadilan organisasi, kepuasan kerja dan tret optimistik dengan prestasi kerja. Dapatan kajian mendapati bahawa semua pembolehubah mempunyai hubungan yang signifikan dengan prestasi kerja (Jadual 2). Ini menjelaskan individu yang mendapat skor yang tinggi dalam keadilan organisasi, kepuasan kerja dan tret optimis adalah berhubungan secara signifikan dengan prestasi kerja.

Faktor peramal kepada prestasi kerja

Seterusnya regresi pelbagai digunakan untuk menentukan faktor peramal terhadap prestasi kerja. Keputusan kajian mendapati tiga faktor peramal kepada prestasi kerja iaitu kepuasan kerja, tret optimistik dan keadilan organisasi. Analisis pelbagai regresi turut menghasilkan tiga model (Jadual 3). Model 1 menjelaskan sumbangan perubahan varian sebanyak 52% oleh kepuasan kerja dalam prestasi kerja ($F=216.07$, $p<.05$). Model 2 pula adalah gabungan kepuasan kerja dan tret optimistik. Sumbangan perubahan varian model ini adalah 60% oleh kepuasan kerja dan tret optimistik dalam prestasi kerja ($F=150.86$, $p<.05$) manakala model 3 merupakan gabungan tiga peramal iaitu kepuasan kerja, tret optimistik dan keadilan organisasi dengan sumbangan perubahan varian sebanyak 61% dalam prestasi kerja ($F=105.18$, $p<.05$). Jelas di sini bahawa kepuasan kerja, tret optimistik dan keadilan organisasi merupakan faktor peramal kepada prestasi kerja.

Perbincangan dan kesimpulan

Kajian ini mempunyai dua objektif iaitu 1) menentukan ketekalan interitem alat-alat ujian kajian dan 2) menentukan hubungan dan faktor peramal ke atas prestasi kerja. Keputusan kajian mendapati semua faktor yang dikaji berhubung dengan secara positif dan signifikan dengan prestasi kerja. Prestasi kerja boleh diramalkan melalui kepuasan kerja, tret optimistik dan keadilan organisasi. Dua peramal yang berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah kepuasan kerja dan tret optimistik. Walaupun keadilan organisasi adalah signifikan tetapi sumbangan keadilan organisasi dalam prestasi kerja adalah sangat sedikit. Dari segi ketekalan interitem alat ujian dalam kajian ini didapati stabil dan konsisten serta boleh diaplikasikan dalam konteks tempatan. Kajian-kajian tentang tret optimistik dan hubungannya dengan prestasi kerja masih baru di Malaysia. Justeru itu, dapatan kajian ini merupakan nilai tambah kepada kajian-kajian sedia ada di Malaysia.

Kepuasan kerja muncul sebagai faktor yang paling besar sumbangannya ke atas prestasi kerja. Tidak dinafikan kepuasan kerja memberikan impak positif kepada prestasi kerja individu. Kepuasan kerja mengandungi dua komponen penting iaitu kepuasan intrinsik dan ekstrinsik yang disandarkan kepada nilai kerja individu (Brown & Peterson, 1993) dan keadilan organisasi (Moorman, Niehoff, & Organ, 1993). Teori kepuasan kerja menyediakan satu kerangka teoritikal yang menggabungkan tret optimistik dan keadilan organisasi yang mencirikan model tersebut. Berdasarkan teori ini, individu yang optimistik dan mempersepsikan organisasi adalah adil dan saksama memperlihatkan prestasi kerja yang baik. Kepuasan kerja juga yang berkorelasi dengan faktor-faktor psikologikal dan sosial dilihat sebagai hasil refleksi faktor hubungan interpersonal dan sosial dalam mencapai prestasi kerja. Walaupun keputusan kajian memperlihatkan sumbangan kepuasan kerja, tret optimistik dan keadilan organisasi terhadap prestasi kerja, namun penemuan kajian ini tidak boleh digeneralisasikan ke atas populasi lain kerana saiz sampel yang kecil. Oleh itu adalah mustahil dapatan kajian ini boleh digeneralisasikan kepada semua pekerja-pekerja di Malaysia. Penemuan kajian hanya merujuk kepada sekumpulan pekerja am yang bekerja di pasaraya XYZ dan mana-mana pekerja am yang mempunyai karakteristik populasi yang hampir sama. Kami turut berpendapat terlalu awal untuk menyimpulkan bahawa kepuasan kerja berhubungan secara langsung dengan prestasi kerja tanpa kawalan ke atas faktor-faktor psikososial. Oleh itu, disarankan kajian akan datang meneliti beberapa faktor psikososial yang masih lagi tidak dikaji sebagai peramal ke atas prestasi kerja.

Memperlihatkan penemuan kajian tentang hubungan antara tret optimistik dengan prestasi kerja adalah penting. Lazimnya, tret-tret personaliti lima faktor (Hurtz & Donovan, 2000; Barrick & Mount, 1991; Tett & Burnett, 2003) dikaitkan dengan prestasi kerja dalam keadaan tertentu. Berbeza daripada kajian lepas, tret optimistik adalah tret personaliti yang turut menyumbang kepada prestasi kerja. Penemuan kajian ini adalah penting kerana selain daripada meneliti tret-tret yang diklasifikasikan dalam personaliti lima faktor, tret optimistik juga boleh digunakan sebagai peramal kepada prestasi kerja (Judge, Erez, & Bono, 1998).

Keadilan organisasi lazimnya dilihat berdasarkan pengaruhnya ke atas komitmen kerja dan kepuasan kerja. Kajian ini meneliti sumbangan keadilan organisasi dalam konteks prestasi kerja. Keputusan kajian mendapati sumbangan keadilan organisasi dalam prestasi kerja adalah sedikit. Hasil dapatan kajian ini selari dengan Abdul Sukor, Abdul Aziz, Mohd Khan, Mei dan Teong (2008). Bagaimanapun, sedikit sebanyak ia bukan sahaja menyebabkan individu kurang memberikan komitmen terhadap kerja malahan berkaitrapat dengan kadar pusing ganti kerja. Kami mengandaikan bahawa keadilan organisasi menyebabkan pekerja memberikan komitmen mereka secara tidak langsung pencapaian kerja dan kepuasan kerja meningkat. Sebaliknya apa yang berlaku sekiranya keadilan organisasi dilihat secara negatif, kami berpendapat pekerja akan beralih arah mencari pekerjaan baru. Bagaimanapun kesimpulan kami ini adalah terlalu awal kerana ia tidak diteliti secara mendalam dalam kajian ini.

Seseorang pekerja yang sudah mengetahui tahap kepuasan dan prestasi kerja yang tinggi atau rendah dalam diri akan tahu apa yang perlu dilakukan bagi meneruskan kehidupan bekerja di dalam organisasi masing-masing. Kesannya, mereka tidak akan lagi ragu-ragu apabila berhadapan dengan masalah yang berlaku dalam pekerjaan. Alam pekerjaan juga dapat dijalani dengan lebih tenang dan teratur sekiranya mereka tahu apa yang diinginkan oleh diri masing-masing. Peningkatan tahap kepuasan dan prestasi kerja akan berlaku sekiranya pekerja diberi layanan yang adil tanpa dibezakan dari setiap aspek. Ketiadaan sebarang unsur-unsur diskriminasi dilakukan oleh organisasi akan membolehkan mereka berasa puas dengan pekerjaan masing-masing. Selain itu, optimis juga perlu diamalkan oleh setiap pekerja bagi memastikan mereka mendapat apa yang diinginkan dalam pekerjaan masing-masing. Optimis inilah yang akan mendorong mereka untuk lebih bersemangat dalam pekerjaan sekaligus akan meningkatkan tahap kepuasan dan prestasi terhadap pekerjaan.

Hasil kajian akan dapat memberi maklumat dan pengetahuan terhadap pihak atasan sesebuah organisasi tentang sistem keadilan yang dilakukan di tempat masing-masing. Hal ini kerana, keadilan merupakan satu isu yang penting bagi golongan pekerja di dalam sesebuah organisasi. Setiap ahli di dalam organisasi mahu diberikan persamaan hak dan ditunjukkan keadilan serta kesaksamaan dalam setiap layanan yang diperoleh mereka. Layanan adil pihak atasan kepada pekerja bawahan akan mempengaruhi kepuasan dan prestasi kerja mereka. Apabila kepuasan menjadi baik, ianya akan menjadikan seseorang pekerja itu berprestasi dengan baik dalam pekerjaan. Organisasi perlu mengamalkan sistem keadilan yang saksama bagi semua pekerja bagi memastikan mereka sentiasa mempunyai prestasi kerja yang baik.

Sebagai rumusan, kajian ini menyokong sumbangan faktor psikososial terhadap prestasi kerja. Kajian-kajian lepas menunjukkan bahawa tahap kepuasan kerja yang tinggi, optimis dan mempersepsikan organisasi memberikan layanan yang samarata berkorelasi dengan prestasi kerja. Kajian ini bukan sahaja melihat korelasi antara faktor-faktor yang dikaji sebaliknya menentukan faktor-faktor peramal kepada prestasi kerja. Penemuan kajian boleh dijadikan sebagai asas untuk membantu pekerja meningkatkan prestasi mereka dengan syarat komponen kepuasan kerja dan keadilan organisasi perlu diteliti terlebih dahulu di samping mengambilkira tret optimistik pekerja.

RUJUKAN

- Aamodt, M.G. (2007). *Industrial/Organizational Psychology*. Singapore: Thomson Higher Education.
- Abdul Sukor, S., Ab. Aziz, Y., Mohd Khan, J.K., Mei, T.S., & Teong, L.M. (2008). Keadilan penilaian prestasi dalam kalangan guru dan hubungannya dengan motivasi kerja dan prestasi akademik sekolah. *Bumper Issue*, 159-176.
- Arifin, Z. (1985). Pekerja dan pekerjaan. *Pendekatan Psikologi Personel*. Petaling Jaya. Penerbit : Fajar Bakti Sdn.Bhd.
- Bagozzi, R.P. (1980). Performance and Satisfaction in an Industrial Sales Force: An Examination of Their Antecedents and Simultaneity. *Journal of Marketing*, 44, 65-77.
- Blood, M.R. (1969). Work values and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 53, 6, 456-459.
- Barrick, M.R., & Mount, M.K. (1991). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
- Barrick, M.R., & Mount, M.K. (1993). Autonomy as a moderator of the relationship between the big five personality dimensions and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 111-118.
- Brayfield, A.H., & Crockett, W.H. (1955). Employee attitudes and employee performance. *Psychological Bulletin*, 52, 396-424.
- Brown, S.P., & Peterson, R.A. (1993). Antecedents and Consequences of Salesperson Job Satisfaction: Meta-analysis and Assessment of Causal Effects. *Journal of Marketing Research*, 30, 63-77.
- Carmines, E.G., & Zeller, R.A. (1979). *Reliability and validity assessment*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Carver, C.S., Scheier, M.F., & Segerstrom, S.C. (2010). Optimism. *Clinical Psychology Review*, 30, 879-889.
- Christen, M., Iyer, G., & Soberman, D. (2006). Job Satisfaction, Job Performance, and Effort: A Reexamination using Agency Theory. *Journal of Marketing*, 70, 137-150.
- Colquitt, J.A., Conlon, D.E., Wesson, M.J., Porter, O.L.H., & Ng, K.Y. (2001). Justice at the Millennium: A Meta-analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research. *Journal of Applied Psychology*, 86, 3, 84-86.
- Cortina, J.M. (1993). What is coefficient alpha? An examination of theory and applications. *Journal of Applied Psychology*, 78, 98-104.
- Elovainio, M., Kivimäki, M., & Vahtera, J. (2002). Organizational Justice: Evidence of a New Psychosocial Predictor Of Health. *American Journal of Public Health*, 92, 105-108.

- Fatimah Wati, H., & Iran, H. (1997). *Nilai kerja dan hubungannya dengan prestasi kerja dan kualiti kehidupan bekerja*. Satu kajian perbandingan di antara sektor awam dan sektor swasta. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Gilboa, S., Shirom, A., Fried, Y., & Cooper, C. (2008). A meta-analysis of work demand stressors and job performance: Examining main and moderating effects. *Personnel Psychology, 61*, 227-271.
- Grant, A.M. (2008). The significance of task significance: Job performance effects, relational mechanisms, and boundary conditions. *Journal of Applied Psychology, 93*, 1, 108-124.
- Grant, A.M., & Wrzesniewski, A. (2010). I won't let you down... or will I? Core self-evaluations, other orientation, anticipated guilt and gratitude, and job performance. *Journal of Applied Psychology, 95*, 1, 108-121.
- Herman, J.B. (1973). Are situational contingencies limiting job attitudes-job performance relationships? *Organizational Behavior and Human Performance, 10*, 2, 208-224.
- Hurtz, G.M., & Donovan, J.J. (2000). Personality and Job Performance: The Big Five Revisited. *Journal of Applied Psychology, 85*, 6, 869-879.
- Judge, T.A., Erez, A., & Bono, J.E. (1998). The Power of Being Positive: The Relation between Positive Self-Concept and Job Performance. *Human Performance, 11*, 2/3, 167-187.
- Judge, T.A., & Watanabe, S. (1993). Another Look at the Job Satisfaction-Life Satisfaction Relationship. *Journal of Applied Psychology, 78*, 6, 939-948.
- Judge, T.A., Heller, D., & Mount, M.K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 87*, 3, 530-541.
- Judge, T.A., Thoresen, C.J., Bono, J.E., & Patton, G.K. (2001). The job satisfaction-job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin, 127*, 3, 376—407.
- Lerner, D., Adler, D.A., Chang, H., Lapitsky, L., Hood, M.Y., Perissionotto, C., Reed, J., McLaughlin, T.J., Berndt, E.R., & Rogers, W.H. (2004). Unemployment, job retention, and productivity loss among employees with depression. *Psychiatric Services, 55*, 12, 1371-1378.
- Lopez, E.M. (1982). A Test of the Self-Consistency Theory of the Job Performance-Job Satisfaction Relationship. *Academy of Management Journal, 25*, 2, 335-348.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O. & Li, W. (2005). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organisation Review, 1*, 247-269.
- Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B., & Norman, S.M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology, 60*, 541-572.

- Kalleberg, A.L. (1977). Work values and job rewards: A theory of job satisfaction. *American Sociological Review*, 42, 1, 124-143.
- Matthews, G., Deary, I.J., & Whiteman, M.C. (2009). *Personality Traits*. United Kingdom: Cambridge University Press.
- Moorman, R.H., Niehoff, B.P., & Organ, D.W. (1993). Treating Employees Fairly and Organizational Citizenship Behavior: Sorting the Effects of Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Procedural Justice. *Employees Responsibilities and Rights Journal*, 6, 3, 209-225.
- Ng, T.W.H., & Feldman, D.C. (2009). How broadly does education contribute to job performance? *Personnel Psychology*, 62, 89-134.
- Peterson, C. (2000). The Future of Optimism', *American Psychologist*, 55, 44-55.
- Porter, L. W. & Lawler, E. E. (1967). The effect of performance and occupational level. *Personnel Journal*, 52, 94-100.
- Robbins, S. P. (1993). *Organizational behavior: Concepts, controversies and application*. New Jersey: Prentice –Hall, Inc.
- Robinson-Whelen, S., Kim, C., MacCallum, R.C., & Kiecolt-Glaser, J.K. (1997). Distinguishing Optimism In Older Adults: Is It More Important To Be Optimistic or Not To Be Pessimistic? *Journal of Personality and Social Psychology*, 73, 1345-1353.
- Salgado, J.F. (1997). The big five model of personality and job performance in the European community. *Journal of Applied Psychology*, 82, 1, 30-42.
- Satterfield, J.M., Monahan, J., & Seligman, M.E.P. (1997). Law School Performance Predicted by Explanatory Style. *Behavioral Sciences and the Law*, 15, 95-105.
- Schein, E. (1970). *Organizational psychology*. New Jersey: Prentice Hall Inc.
- Seligman, M.E.P. (2010). *Authentic happiness*. London: Nicholas Brealey Publishing.
- Steel, R.P., & Rentsch, J.R. (1997). The Dispositional Model of Job Attitudes Revisited: Findings of a 10-Year Study. *Journal of Applied Psychology*, 82, 6, 873-879.
- Stillman, T.F., Baumeister, R.F., Vohs, K.D., Lambert, N.M., Fincham, F.D., & Brewer, L.E. (2010). Personal philosophy and personnel achievement: Belief in free will will predict better job performance. *Social Psychology and Personality Science*, 1, 1, 43-50.
- Sulaiman, H. (1982). *Ke arah peningkatan prestasi bentuk pengurusan dan kriteria pengukuran prestasi*. Kertas kerja yang di baca dalam seminar kebangsaan. Universiti Kebangsaan Malaysia.
- Suprihanto, J. (2003). *Perilaku organisasional*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

- Tett, R.P., & Burnett, D.D. (2003). A Personality Trait-Based Interactionist Model of Job Performance. *Journal of Applied Psychology*, 88, 3, 500-517.
- Tett, R.P., Jackson, D.N., Rothstein, M., & Reddon, J.R. (1999). Meta-analysis of Bidirectional Relations in Personality-Job Performance Research. *Human Performance*, 12, 1, 1-29.
- Tett, R.P., Jackson, D.N., & Rothstein, M. (1991). Personality measures as predictors of job performance: A meta-analytic review. *Personnel Psychology*, 44, 4, 703-742.
- Wilson, G.S., Raglin, J.S., & Pritchard, M.E. (2002). Optimism, Pessimism and Precompetition Anxiety in College Athletes. *Personality and Individual Differences*, 32, 893-902.

Jadual

Jadual 1: Inter-korelasi pembolehubah

Pembolehubah	1	2	3	4
1. Optimis	-			
2. Kepuasan Kerja	.69**	-		
3. Prestasi Kerja	.71**	.72**	-	
4. Keadilan Organisasi	.35**	.52**	.31**	-

** p<.05

Jadual 2: Domain keadilan organisasi, kepuasan kerja, optimis dan prestasi kerja

Domain pembolehubah	Prestasi Kerja
Keadilan organisasi	
Keadilan Pengagihan	.383**
Keadilan Prosedur	.219**
Keadilan Interaksi	.232**
Kepuasan kerja	
Intrinsik	.701**
Ekstrinsik	.708**
Tret optimistik	
Optimis	.71**
Pesimis	-.52**

** p<.05

Jadual 3: Tiga model dalam meramalkan prestasi kerja

	Model 1				Model 2				Model 3		
	β	t	Sig.		β	t	Sig.		β	t	Sig.
Kepuasan Kerja	.78	4.49	.000	Kepuasan Kerja	.48	7.22	.000	Kepuasan Kerja	.55	7.71	.000
				Tret optimistik	.88	6.44	.000	Tret optimistik	.91	6.70	.000
								Keadilan organisasi	-.20	-2.46	.015
R ²	.52				.60				.62		
Peningkatan R	-				.08				.01		
F	216.06				150.86				105.18		
Sig.	.000				.000				.000		