

Pengelasan Persepsi Pekerja di Syarikat Industri Berat: Satu Ulasan Berdasarkan Tinjauan

Mohd Azlan Ab Aziz^{1,*}, dan Hasnah Ngah²

¹Jabatan Teknologi Maklumat dan Komunikasi, Politeknik Mukah, KM 7.5, Jalan Oya, 96400 Mukah, Sarawak, Malaysia

²Jabatan Perdagangan, Politeknik Mukah, KM 7.5, Jalan Oya, 96400 Mukah, Sarawak, Malaysia

*Corresponding author: azlan@pmu.edu.my

Abstrak

Pembukaan Taman Perindustrian Samalaju dalam Kawasan Koridor Tenaga Diperbaharui Sarawak (SCORE) membuka banyak peluang pekerjaan kepada penduduk tempatan mahupun dari luar negeri. Permintaan tenaga kerja meningkat dengan lebih banyak bagi memenuhi keperluan industri dikawasan tersebut. Namun, situasi pandemik COVID-19 yang melanda negara dan dunia memaksa pekerja asing kembali ke tempat asal mereka. Ini menyaksikan perusahaan tempatan perlu mengurangkan pergantungan terhadap pekerja asing ini dan berusaha untuk meningkatkan tenaga kerja dalam kalangan rakyat tempatan. Oleh itu, kajian ini dijalankan bagi mengenalpasti persepsi pekerja terhadap faktor perhubungan antara majikan dan pekerja, persekitaran kerja, imbuan gaji serta semangat berpasukan dalam menentukan kepuasan pekerja. Kajian ini akan dibangunkan dalam bentuk kuantitatif menggunakan borang soal-selidik untuk mendapatkan maklum balas. Hasil dari kajian ini dapat membantu industri mengenalpasti persepsi pekerja untuk meningkatkan lagi kepuasan kerja yang maksimum dikalangan pekerja mereka. Ini kerana pekerja yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi mampu menyumbang hasil kerja yang berkualiti serta akan setia berkhidmat dengan lebih lama dalam syarikat. Selain itu, ianya boleh menjadi satu rujukan kepada pihak politeknik untuk menekankan elemen berkenaan dalam kalangan pelajar bagi membantu meningkatkan lagi kebolehpasaran pelajar.

Kata kunci: - SCORE, samalaju, persepsi pekerja, kepuasan pekerja, kebolehpasaran

1. Pengenalan

Tahun 2020 menandakan berakhirnya tempoh Wawasan 2020 dan Rancangan Malaysia Kesebelas (RMK11), (2016-2020). Sebagai kesinambungan, pelan pembangunan pasca 2020 atau lebih tepat Rancangan Malaysia kedua belas (RMK12) akan digubal dengan menetapkan hala tuju strategik yang jelas bagi menentukan hala tuju pembangunan negara dalam tempoh satu dekad dan menyediakan rangka kerja asas pelaksanaannya. Ini bagi memastikan pembangunan sosioekonomi yang inklusif dan bermakna ke arah masyarakat yang lebih makmur.

Antara teras pelan pembangunan negara dalam Rancangan Malaysia ke 12 (RMK12) adalah pemerikasaan ekonomi meliputi sumber dan bidang baharu pertumbuhan termasuk Revolusi Perindustrian 4.0, ekonomi digital, industri aeroangkasa dan pembangunan wilayah yang bersepadu serta pemboleh pertumbuhan seperti sumber tenaga yang mampan dan ketersambungan infrastruktur.

Selain itu perekayasaan sosial mencakupi peningkatan nilai-nilai murni, penambahan kuasa beli rakyat, pembentukan masyarakat Bumiputera

yang berdaya tahan, pengukuhan jaringan keselamatan sosial, dan peningkatan kesejahteraan rakyat turut menjadi teras dalam merangka RMK12 ini (Twelfth Malaysia Plan, n.d).

Justeru, bagi mencapai aspirasi ini, negara perlu memastikan tenaga kerja di Malaysia diberikan sepenuh perhatian bagi mencapai keseimbangan antara pemerikasaan ekonomi dan perekayasaan sosial agar kemampanan ekonomi dapat dicapai namun dalam masa yang sama tenaga kerja dapat bekerja dalam suasana yang selesa dan seronok. Menurut (Halimatussaedyah & Noraini, 2015), perasaan seronok lahirnya dari kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang tinggi pula dikalangan pekerja akan mempengaruhi prestasi keseluruhan organisasi.

Negeri Sarawak juga tidak terkecuali dalam merangka dan melaksanakan pelbagai transformasi ekonomi dan sosioekonomi ke arah menjadikan Sarawak sebuah negeri maju dan berpendapatan tinggi menjelang tahun 2030 (Unit Komunikasi Awam Sarawak, 2021).

Antaranya pembukaan Koridor Tenaga Diperbaharui Sarawak (SCORE) yang menyaksikan pembinaan Taman Perindustrian Samalaju di

Bintulu. Pembinaan Taman Perindustrian Samalaju ini bakal menyaksikan permintaan tenaga kerja separa mahir meningkat dengan lebih banyak. Kawasan industri yang berkeluasan 7,000 hektar ini dibangunkan khusus untuk industri berat yang berintensifkan kuasa serta pembangunan perumahan syarikat yang terlibat dalam industri peleburan, besi, penapisan minyak, industri berasaskan silika, kejuruteraan marin dan lain - lain industri serta aktiviti komersil yang lain (Regional Corridor Development Authority Sarawak, n.d).

Semakin banyak industri yang datang ke SCORE untuk mengambil peluang dari tarif dan insentif khas kepada para pelabur. Koridor Tenaga Diperbaharui Sarawak (SCORE) telah merekodkan kira-kira RM80 bilion nilai pelaburan sektor swasta dan awam sehingga tahun 2019. Sementara pelaburan di Samajaya telah merekodkan nilai melebihi RM12 bilion dan terdapat syarikat asing menunjukkan kesediaan untuk melabur terutama daripada pelabur China dan Korea Selatan yang terus memberi sokongan kepada program perindustrian Sarawak khususnya di Taman Perindustrian Samalaju dan Taman Teknologi Tinggi Samajaya. Secara tidak langsung perkara ini bukan sahaja membuka banyak peluang pekerjaan kepada penduduk sekitar namun ia juga menyebabkan peningkatan kehadiran pekerja dari luar untuk datang bekerja di situ. Sehingga tahun 2019, sebanyak 6,600 peluang pekerjaan wujud dikawasan Taman Perindustrian Samalaju. Daripada jumlah ini sebanyak 40% diisi oleh tenaga kerja asing (Gari, 2019).

Justeru, syarikat-syarikat di Taman Perindustrian Samalaju berusaha untuk mengatasi pergantungannya kepada pekerja asing yang mahir dalam tempoh lima tahun akan datang dengan menggaji lebih ramai rakyat Malaysia yang mahir. Di antara inisiatif yang diambil untuk mencapai objektif ini ialah, syarikat-syarikat di Taman Perindustrian Samalaju telah bekerjasama dengan Politeknik Malaysia bagi membangunkan sumber tenaga kerja mereka.

Usaha ini berdepan dengan pelbagai cabaran ditambah pula dengan kemunculan wabak COVID-19. Antara isu yang telah melanda di sektor swasta ialah masalah perletakan jawatan dan kekurangan tenaga kerja telah dilaporkan berlaku sejak kebelakangan ini. Masalah berhenti kerja dikatakan kerana tidak puas terhadap gaji dan bonus yang diterima, pertambahan beban kerja, faktor persekitaran tempat kerja dan konflik yang berlaku antara pekerja dengan majikan (Mokhtar, 2021).

Kajian ini bertujuan untuk membuat pengelasan persepsi pekerja di sektor industri berat Taman Perindustrian Samalaju, berdasarkan kepada perhubungan antara majikan dan pekerja, persekitaran kerja, imbuhan gaji serta semangat

berpasukan yang mempengaruhi kepuasan pekerja terhadap pekerjaan mereka.

Hasil dari kajian ini diharap dapat membantu meningkatkan kebolehpasaran Politeknik Mukah dan juga membantu pihak industri di Taman Perindustrian Samalaju meningkatkan dan mengekalkan tenaga kerja mereka dengan lebih lama.

Dapatan daripada kajian ini diharapkan dapat membantu pihak pengurusan di Taman Perindustrian Samalaju mengambil langkah yang lebih baik supaya tenaga kerja mereka akan kekal setia berkhidmat.

2. Kajian Terdahulu

Terdapat banyak kajian terdahulu yang melihat kepada kepuasan pekerja. Pelbagai pembolehubah tidak bersandar telah dikaji bagi melihat hubungannya dengan kepuasan pekerja ini.

2.1 Kepuasan Kerja

Setiap pekerja dalam sesebuah organisasi semestinya mengimpikan untuk mendapat kepuasan kerja yang maksima. Menurut Halimatussaediyah dan Noraini (2015), kepuasan kerja merujuk kepada perasaan seronok dengan hasil positif yang diperolehi dari sesuatu kerja yang dilaksanakan. Kepuasan kerja yang tinggi dikalangan pekerja akan mempengaruhi prestasi keseluruhan organisasi. Tahap kepuasan kerja didapati mempunyai perbezaan yang agak ketara mengikut usia dan kawasan tempat tinggal sama ada di luar bandar ataupun dibandar. Pekerja yang berusia lebih 31 tahun di dapati lebih mempunyai kepuasan kerja berbanding pekerja yang lebih muda. Perkara ini dikatakan berkait dengan faktor kestabilan hidup. Sementara pekerja yang lebih muda lebih gembira tinggal di bandar kerana mempunyai pelbagai akses kemudahan untuk berhibur dan beriadah sementara pekerja yang lebih berusia lebih mempunyai kepuasan tinggal di luar kesibukan bandar. Daripada kajian tersebut juga didapati bahawa kepuasan kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan prestasi kerja.

Dalam kajian Zakaria et al. (2016), faktor penglibatan kerja, keseimbangan kerja-kehidupan serta penglibatan kerja dilihat mempunyai peranan yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja wujud hasil dari rasa seronok untuk bekerja dengan penuh semangat dan penuh komitmen. Kepuasan kerja yang ada dalam diri pekerja akan memberikan persepsi yang positif kepada organisasi seterusnya menghasilkan kerja yang berkualiti kepada organisasi.

Kepuasan kerja memberikan pengaruh yang besar kepada motivasi kerja (Nurhayati et al., 2010).

Pekerja yang diberikan imbuhan yang cukup telah merasa puas terhadap kerja mereka. Faktor gaji, latihan & pembangunan, kepemimpinan dan agihan jadual tugas juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi tahap kepuasan pekerja akan meningkatkan lagi motivasi pekerja tersebut. Justeru pihak pengurusan disarankan agar mengambil berat semua faktor yang dikaji bagi memastikan pekerja dapat menghasilkan kerja yang baik.

Menerusi kajian yang dibuat Noordin dan Jusoff (2009) ke atas staf akademik universiti awam di Malaysia mendapati faktor status jawatan, status perkahwinan, umur dan gaji menunjukkan kesan yang sederhana ke atas tahap kepuasan kerja.

2.2 Perhubungan Antara Majikan dan Pekerja

Di dalam setiap organisasi, tenaga kerja memainkan peranan penting dalam kemajuan prestasi organisasi. Hubungan majikan dan pekerja adalah suatu hubungan yang mempunyai sifat kebergantungan serta sangat unik. Hubungan yang baik dan harmoni di antara majikan dan pekerja membantu mewujudkan perhubungan perusahaan yang mantap di tempat kerja.

Berdasarkan panduan asas yang dikeluarkan oleh Jabatan Perhubungan Perusahaan Malaysia Kementerian Sumber Manusia (2013), keharmonian perusahaan merujuk kepada perhubungan yang baik dan harmoni di antara majikan dan pekerja serta kesatuan sekerja. Pertikaian yang tercetus antara majikan dan pekerja serta kesatuan sekerja adalah pada tahap yang paling minimum dan terkawal,

Dalam kajian oleh Mafini dan Mafini (2014) yang dibuat keatas syarikat di kawasan pelancongan di Afrika mendapati pekerja tidak berpuas hati dengan perhubungan dengan majikan. Untuk menambahbaik perhubungan ini pihak majikan disaran menyediakan latihan yang dapat meningkatkan motivasi pekerja dan cara pengurusan syarikat. Syarikat juga perlu mengubah gaya pengurusan yang bersesuaian bagi meningkatkan motivasi pekerja. Pekerja pula disaran untuk diberikan peluang bagi menyatakan perkara yang boleh ditambahbaik oleh pihak pengurusan.

Pihak organisasi perlu memberikan tumpuan untuk mengekalkan hubungan majikan-pekerja. Hubungan yang baik ini akan menyumbang kepada peningkatan produktiviti, motivasi dan moral di kalangan pekerja dalam sesebuah organisasi (Ismail dan Ahmad, 2020). Dari kajian yang dijalankan menunjukkan bahawa hubungan majikan dan pekerja yang baik dapat membantu membangunkan persekitaran kerja yang baik seterusnya dapat meningkatkan produktiviti pekerja serta dapat membantu pekerja menyelesaikan kerja yang

diberikan dengan lebih baik.

2.3 Persekitaran Kerja

Persekitaran kerja dapat dikenalpasti sebagai tempat seseorang bekerja. Ia adalah satu persekitaran sosial dan professional dimana seseorang seharusnya berinteraksi dengan sebilangan yang lain (Ollukkaran dan Gunaseelan, 2014). Persekitaran kerja juga merangkumi dasar-dasar, peraturan, budaya, sumber, hubungan kerja, lokasi tempat bertugas dan faktor dalaman dan luaran persekitaran kerja yang mempengaruhi cara pekerja itu menjalankan tugas masing-masing.

Persekitaran kerja mempunyai kesan yang signifikan ke atas prestasi dan produktiviti pekerja. Mewujudkan persekitaran kerja yang baik akan membantu pekerja lebih produktif seterusnya akan meningkatkan keuntungan kepada syarikat.

Pendek kata tempat kerja menjadi sebahagian aspek yang tidak terpisah dari kerja itu sendiri. Perniagaan mesti melangkah keluar dari peranan tradisional mereka untuk mewujudkan persekitaran kerja dimana pekerja menikmati apa yang mereka lakukan, berbangga dengan apa yang mereka lakukan dan seterusnya dapat mencapai potensi mereka.

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

Chandrasekar (2011) pula menyatakan bahawa persekitaran tempat kerja akan mempengaruhi semangat pekerja, produktiviti dan penglibatan pekerja sama ada dari aspek positif mahupun negatif.

Persekitaran tempat kerja dikebanyakan industri tidak selamat dan tidak sihat. Ini termasuk stesen kerja yang tidak dirancang dengan baik, perabot yang tidak sesuai, kekurangan pengudaraan, pencahayaan yang tidak sesuai, bunyi yang berlebihan serta langkah keselamatan yang tidak mencukupi dalam keadaan kecemasan kebakaran dan kekurangan peralatan perlindungan diri.

Namun begitu, dari kajian yang dijalankan mendapati bahawa organisasi sektor awam menyediakan persekitaran tempat kerja yang baik kepada pekerja mereka. Perkara ini menyebabkan faktor persekitaran tidak banyak mempengaruhi prestasi kerja mereka.

Menerusi kajian oleh Selamat dan Zolkiply (2017) pula, persekitaran kerja dilihat mempunyai kesan kepada komitmen pekerja. Pekerja dapat menghasilkan kerja yang berkualiti sekiranya pekerja mempunyai komitmen yang tinggi terhadap kerja yang dibuat. Komitmen yang tinggi ini pula boleh diperolehi sekiranya pekerja tersebut berada dalam persekitaran kerja yang baik dan berkualiti.

Terdapat 6 faktor persekitaran yang telah dikaji merangkumi persekitaran kerja fizikal, keselamatan kerja, kesihatan kerja, bebanan kerja, hubungan rakan kerja dan teknologi dengan komitmen pekerja. Daripada kajian ini mendapati terdapat hubungan yang signifikan antara faktor persekitaran yang dikaji dengan komitmen pekerja.

2.4 Imbuhan Gaji

Situasi semasa yang menyaksikan kenaikan mendadak harga barang dan perkhidmatan menjadikan gaji sebagai kriteria dan faktor utama di dalam penerimaan sesebuah pekerjaan. Peningkatan gaya hidup, lokasi penempatan dan jadual kerja menyumbang kepada perlunya gaji sentiasa dinilai dengan lebih dinamik.

Kajian yang dilakukan oleh Ayamolowo (2013) melaporkan gaji merupakan faktor yang paling penting yang mampu meningkatkan kepuasan kerja.

Begitu juga dapatan kajian yang dibuat oleh Sohail dan Delin (2013) ke atas staf akademik di Pakistan membuktikan bahawa imbuhan gaji tetap mempunyai hubungan yang signifikan walaupun agak lemah hubungan tersebut dengan kepuasan kerja.

Imbuhan gaji adalah sumber pendapatan utama seseorang pekerja. Gaji yang diperolehi menjadi faktor yang menentukan standard gaya hidup seseorang (Mafini, 2015). Melalui kajian yang dibuat ke atas pekerja industri pengangkutan mendapati ianya seiring dengan kebanyakan kajian yang lepas dimana terdapat hubungan yang signifikan antara imbuhan gaji dengan kepuasan kerja.

Namun berbeza dengan dapatan kajian oleh Wolo et al. (2015) mendapati gaji tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan pekerja kesihatan di Yogyakarta.

Sehingga sekarang imbuhan gaji tetap menjadi faktor penting yang mempengaruhi kepuasan pekerja secara positif dalam pelbagai keadaan.

2.5 Semangat Berpasukan

Secara amnya kerja berpasukan merujuk kepada pekerja yang bekerja dalam satu kumpulan yang sering bekerjasama dan menjalankan tugas secara

berganding bahu bagi mencapai matlamat pasukan.

Sebuah pasukan terdiri daripada sekumpulan individu yang mempunyai kebolehan yang saling bergantung iaitu dari segi keupayaan, kepakaran, kemahiran dan pengetahuan serta mempunyai akauntabiliti dan komitmen terhadap prestasi pasukan serta bersedia melaksanakan tugas secara bersama.

Khamlub et al. (2013) berpendapat bahawa faktor utama yang mempunyai hubungan kuat dengan kepuasan bekerja adalah resolusi konflik di tempat kerja, hubungan dengan rakan kerja, dan struktur organisasi.

Dalam kajian yang dibuat oleh Mafini dan Mafini (2014) mendapati wujud semangat berpasukan dalam industry yang dikaji. Ini kerana hasil kajian mendapati pekerja bersetuju bahawa wujudnya sokongan dan kepatuhan, kerjasama dan hubungan harmoni dalam kalangan tenaga kerja.

Dalam memastikan semangat berpasukan yang kukuh ia memerlukan pelbagai jenis kumpulan pekerja. Namun begitu kumpulan pekerja yang lebih kecil lebih berpotensi untuk menjadi efektif berbanding kumpulan pekerja yang besar. Ini kerana perkongsian teknikal dan penyampaian maklumat dalam kumpulan pekerja yang lebih kecil lebih mudah disampaikan berbanding kumpulan yang besar.

Chandrasekar (2011) menyatakan bahawa kerja berpasukan adalah salah satu faktor pekerjaan yang dapat memotivasikan prestasi pekerja dalam organisasi sehingga mereka dapat mencapai sasaran yang diharapkan.

Kajian oleh Jafari et al. (2015) juga mendapati bahawa pekerja di hospital latihan Tehran mempunyai kepuasan paling tinggi terhadap semangat berpasukan mereka. Perkara ini boleh disebabkan oleh faktor saiz hospital yang agak kecil menyebabkan pekerja saling mengenali dan mempunyai hubungan yang lebih rapat. Situasi ini boleh membantu meningkatkan lagi produktiviti dan membantu mencapai matlamat organisasi dengan lebih mudah disamping dapat meningkatkan kepuasan pekerja.

Teori kajian Robbins et al. (2015) pada keperluan atau keinginan untuk menjaga hubungan yang penuh persahabatan dan interpersonal yang dekat, merupakan hal yang penting dalam organisasi untuk selalu bekerjasama dengan rakan sekerja dan menciptakan hubungan yang penuh persahabatan yang dekat seterusnya mendorong kepada produktiviti yang lebih optimum.

3. Kerangka Konseptual Kajian

Kajian ini akan dilaksanakan ke atas pekerja yang bekerja di syarikat industri berat dalam Taman Perindustrian Samalaju, Bintulu Sarawak. Pekerja di kawasan tersebut dipilih kerana taman perindustrian tersebut merupakan salah satu projek pembangunan kerajaan negeri Sarawak di bawah inisiatif Sarawak Corridor of Renewable Energy (SCORE). Pembangunan yang pesat di Taman Perindustrian Samalaju memberikan banyak peluang pekerjaan kepada penduduk tempatan mahupun dari luar. Justeru, dapatan dari kajian ini dapat membantu majikan mengenalpasti faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan pekerja seterusnya akan meningkatkan lagi prestasi syarikat (Zakaria et al., 2016).

Kajian ini akan dibangunkan dalam bentuk kuantitatif menggunakan borang soal-selidik untuk mendapatkan maklum balas. Soal selidik merupakan satu kaedah yang menghubungkan data dari pelbagai aspek secara sama ada secara kualitatif ataupun kuantitatif. (Bryman dan Bell, 2003)

Borang soal selidik digunakan bagi mendapatkan jawapan yang lebih jujur, mengurangkan bias, mudah dijawab dan dianalisis, lebih mudah diuruskan, memerlukan masa yang lebih singkat, kumpulan data yang lebih besar serta membolehkan responden tidak mendedahkan nama mereka dalam kajian (Drew et al., 2008)

Borang soal selidik ini dibahagikan kepada 5 seksyen. Soal selidik ini diadaptasi dari soalan kajian yang digunakan oleh Mafini dan Mafini (2014).



Rajah 1: Rangka konseptual kajian

Rajah 1 di atas menunjukkan pemboleh ubah tidak bersandar dan pemboleh ubah bersandar yang akan diuji dalam kajian ini. Seksyen pertama iaitu seksyen A dalam rajah di atas merupakan demografi responden. Antara item yang perlu dijawab oleh responden dalam demografi melibatkan jantina, usia, bangsa, jenis kontrak pekerjaan, bilangan tahun bekerja dan bahagian pekerjaan.

Seksyen B pula terdiri daripada 6 item yang berkaitan dengan hubungan antara majikan dan

pekerja. Item ini diadaptasi dari Booth dan Hamer dan juga Bono dan Ilies (seperti dinyatakan dalam Mafini dan Mafini, 2014).

Item dalam seksyen C berkaitan persekitaran kerja pula diadaptasi dari instrumen yang telah dibangunkan oleh Lynch dan Kinzl et al. (seperti dinyatakan dalam Mafini dan Mafini, 2014). Terdapat 7 item yang diuji dalam seksyen ini.

Seksyen D terdiri dari 4 item berkenaan imbuan gaji. Item dalam seksyen ini diadaptasi dari Fay dan Thompson dan Bockerman dan Ilmakunnas, (seperti dinyatakan dalam Mafini dan Mafini, 2014).

Seksyen E pula mengandungi 6 soalan yang diadaptasi dari Ruhala et al. dan juga David et al. (seperti dinyatakan dalam Mafini dan Mafini, 2014).

Semua item dalam seksyen B sehingga seksyen D diuji menggunakan skor skala likert 5 mata dengan mata 1 menyatakan sangat tidak setuju dan mata 5 sangat setuju

4. Kesimpulan

Kepuasan kerja merupakan satu isu yang sangat sensitif dan sentiasa menjadi punca pertikaian antara pihak majikan dengan pekerja kebelakangan ini. Kajian-kajian mengenainya menjadi semakin diminati di kalangan pentadbir dan juga pakar-pakar penyelidik sosial bagi menyumbang strategi yang sesuai untuk mengurangkan konflik antara kedua-dua pihak.

Kepesatan kajian-kajian tersebut menunjukkan betapa pentingnya faktor ini kerana aspek kepuasan kerja adalah sesuatu yang dinamik dan 'volatile' bagi negara.

Malaysia yang sedang mengalami perkembangan dalam sektor perindustrian kini berhadapan dengan cabaran-cabaran globalisasi seperti ketidakstabilan politik dan wabak pandemik COVID-19 yang menyumbang kepada syarikat-syarikat mengecilkan skop operasi mereka untuk menjimatkan kos. Cabaran-cabaran ini memerlukan rakyatnya bekerjasama untuk memacu ke arah menjadi negara maju.

Kajian ini dicadangkan untuk melihat persepsi pekerja di sektor industri daripada lima dimensi kerja mereka; hubungan majikan-pekerja, persekitaran tempat kerja, imbuan gaji, dan semangat berpasukan.

Hasil dari kajian ini sangat penting untuk membantu syarikat yang berada dalam kawasan Taman Industri Samalaju meningkatkan komitmen, motivasi dan rasa cinta pekerja kepada syarikat. Dengan wujudnya kepuasan ini akan membantu pekerja meningkatkan lagi kualiti kerja mereka seterusnya secara tidak langsung akan

meningkatkan lagi prestasi syarikat.

Perkembangan syarikat yang pesat akan membantu meningkatkan kemajuan di Taman Industri Samalaju seterusnya akan menjadi satu ikon kejayaan kepada negeri Sarawak.

Kajian lanjut boleh dilakukan oleh penyelidik lain dengan melihat pelbagai faktor antaranya kemudahan fasiliti awam dan kemudahan perumahan di kawasan tersebut. Ini kerana Kawasan Taman Industri Samalaju adalah satu Kawasan baharu yang agak jauh dari bandar terdekat iaitu Bintulu bagi pekerja mendapatkan kemudahan fasiliti awam dan juga kurangnya perumahan kos rendah yang bersesuaian dengan imbuhan gaji kerana harga rumah yang sangat tinggi.

Rujukan

- Ayamolowo, S. J. (2013). Job Satisfaction and Work Environment of Primary Health Care Nurses in Ekiti State, Nigeria: an Exploratory Study. *International Journal of Caring Sciences*, 6(3), 531–542.
- Bryman, A. & Bell, E. (2003) *Business Research Methods*. Oxford University Press, Oxford.
- Chandrasekar, K. (2011). Workplace environment and its impact on organisational performance in public sector organisations. *International Journal of Enterprise Computing and Business Systems*, 1(1), 1–19.
- Gari, P. (2019, November 6) Taman Perindustrian Samalaju, zon perindustrian Kidurong catat nilai pelaburan RM45.88 bilion. Diakses September 10, 2021, daripada <https://www.utusanborneo.com.my/2019/11/06/taman-perindustrian-samalaju-zon-perindustrian-kidurong-catat-nilai-pelaburan-rm4588>.
- Halimatussaedyah, T., & Noraini, A. R. (2015). Kepuasan Kerja : Hubungannya dengan prestasi kerja dalam kalangan kakitangan Yayasan Pembangunan Keluarga Darul Takzim (YPKDT) Nusajaya, Johor Bahru. *Journal of Human Capital Development*, 8(2), 115–129.
- Ismail, S. H., & Ahmad, N. (2020). *Hubungan di antara persekitaran kerja dan produktiviti tenaga kerja dalam sektor pembuatan*. December. Kajian Kes Di Malaysia (pp.11-23). Penerbit UTHM.
- Jafari, F., Behbahan, S. B., Azami, F., Gharahgozloi, M., & Tadayyon, B. (2015). Staff's job satisfaction survey in Tehran's teaching hospitals. *Biomedical and Pharmacology Journal*, 7(1), 09-16. <https://doi.org/10.13005/bpj/446>.
- Khamlub, S., Harun-Or-Rashid, M., Sarker, M. A. B., Hiroosawa, T., Outavong, P., & Sakamoto, J. (2013). Job satisfaction of health-care workers at health centers in Vientiane capital and Bolikhamsai province, Lao pdr. *Nagoya Journal of Medical Science*, 75(3–4), 233–241.
- Mafini, C. (2015). *Exploring The Satisfaction Of Employees In The The Satisfaction Of Employees In The Freight Logistics Industry*.
- Mafini, C., & Mafini, M. (2014). Profiling the perceptions of employees at designated tourism establishments: A survey based review. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(6 SPEC. ISSUE), 11–24. <https://doi.org/10.5901/mjss.2014.v5n6p11>.
- Mokhtar, N. (2021, February 12) *Beban kerja, bonus punca pekerja J&T mogo, baling barang*. Diakses September 10, 2021, daripada <https://www.bharian.com.my/berita/nasional/2021/02/785544/beban-kerja-bonus-punca-pekerja-jt-mogok-baling-barang>.
- Noordin, F., & Jusoff, K. (2009). Levels of Job Satisfaction amongst Malaysian Academic Staff. *Asian Social Science*, 5(5), 122–128. <https://doi.org/10.5539/ass.v5n5p122>.
- Nurhayati, W. M., Bahar, B., & Noor, N. B. (2010). Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Pengaruhnya terhadap Motivasi Kerja Karyawan Rs TNI Al Jala Ammari Makassar. *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia Universitas Hasanuddin*, 6(4), 27371.
- Ollukkar, B. A. O., & Gunaseelan, R. (2014). A Study on The Impact of of Work Environment on Employee Performance. *Igarss 2014*, 1, 1–5.
- Regional Corridor Development Authority Sarawak. (n.d.). Samalaju. Diakses September 10, 2021, daripada https://www.recoda.com.my/score_areas/samalaju/.
- Robbins, S. P., Sirait, F., Saraswati, R., & Judge T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Terjemahan Ratna Saraswati dan Febriella Sirait. Jakarta Salemba.

- Selamat, M. N., & Zolkipli, H. (2017). Persekitaran Kerja Dan Komitmen Pekerja Di Keretapi Tanah Melayu Berhad (Ktmb), Kuala Lumpur. *E-Bangi : Journal of Social Sciences and Humanities*, 14(5), 1–13.
- Sohail, T. M., & Delin, H. (2013). Job satisfaction surrounded by academic staff: A case study of job satisfaction of academics staff of GCUL, Pakistan. *Journal of Contemporary Research in Business*, 4(11), 126–137.
- Twelfth Malaysia Plan. (n.d.). Diakses September 10, 2021, daripada <http://rmke12.epu.gov.my/about-us>.
- Unit Komunikasi Awam Sarawak (UKAS). (2021). Kerajaan Sarawak Lancar PCDS 2030, strategi capai negeri maju menjelang 2030. Diakses September 10, 2021, daripada <https://ukas.sarawak.gov.my/2021/07/22/kerajaan-sarawak-lancar-pcds-2030-strategi-capai-negeri-maju-menjelang-2030/>.
- Wolo, P. D., Trisnawati, R., & Wiyadi. (2015). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Pada RSUD TNI AU Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 17(2), 25–34.
- Zakaria, N. S., Sosiawani, I., & Darma Surya, R. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Kakitangan Bukan Akademik Di Institusi Pengajian Tinggi Awam Di Utara Malaysia. *Journal of Global Business and Social Entrepreneurship (GBSE)*, 2(1), 61.