

HUBUNGAN ANTARA KESELAMATAN PEKERJA DENGAN KEPUASAN KERJA DI MALAYSIA: SATU TINJAUAN

*(RELATIONSHIP BETWEEN WORKERS SAFETY WITH JOB SATISFACTION IN
MALAYSIA: AN OVERVIEW)*

Shazwani Mohd Salleh
Kolej Perniagaan, Universiti Utara Malaysia, Sintok, Kedah.
Tel: +60125953159 E-mail: shaz_5453@yahoo.com

Fais Ahmad
Pensyarah
Kolej Perniagaan, Universiti Utara Malaysia, Sintok, Kedah.
Tel: +601120978019 E-mail: fais@uum.edu.my

Amer Darus
Pensyarah
Kolej Perniagaan, Universiti Utara Malaysia, Sintok, Kedah.
Tel: +60194570517 E-mail: amer@uum.edu.my

Abstrak

Objektif artikel ini adalah untuk memperkenalkan satu kerangka konsep mengenai hubungan antara keselamatan pekerja dan kepuasan kerja. Keselamatan pekerja dianggap sebagai keselamatan daripada bencana, kematian ataupun kerosakan tubuh badan yang berlaku ke atas seseorang pekerja. Tambahan lagi, dalam era hari ini, keselamatan dan kesihatan pekerja tidak lagi dianggap berasingan kerana ia berkait rapat antara satu sama lain, justeru itu tempat kerja yang kurang selamat akan meningkatkan ketidakpuasan kerja dikalangan pekerja. Berdasarkan tinjauan yang meluas ke atas soroton karya kajian – kajian lepas dan masa kini, sifat hubungan antara keselamatan pekerja dan kepuasan kerja masih tidak jelas. Kajian – kajian terdahulu dari pelbagai sektor dan industry mendapati keputusan yang diperolehi adalah bercampur – campur, mengenai hubungan tersebut. Kertas kerja ini membuka satu contoh yang boleh berguna untuk kajian masa depan untuk mengkaji hubungan antara keselamatan pekerja dan kepuasan kerja, terutamanya kakitangan kumpulan pelaksana bagi badan beruniform di Malaysia.

Kata Kunci: *Kepuasan kerja; Keselamatan Pekerja, Sektor Awam Beruniform*

Abstract

The objective of this article is to introduce a conceptual framework about the relationship between employee safety and job satisfaction. Employee safety is regarded as worker safety and is defined as the safety of disaster, death, or damage to the body that occur on an employee. Moreover, in today's era, the safety and health of workers is no longer considered separately because it is closely related to each other, thus it's less safe workplace will increase job dissatisfaction among workers. Based on an extensive review on the highlights of the study in the past and the present, the relationship between employee safety and job satisfaction remains unclear. Previous studies from various industry sectors and found the results were mixed about this relationship. This paper can be useful for future studies to investigate the relationship between employee safety and job satisfaction, mainly employees of the group executive for uniformed based in Malaysia.

Keywords: *Job satisfaction; Worker Safety, Public Sector Uniformed*

2017 GBSE Journal

1. Pengenalan

Salah satu keutamaan kerajaan dalam rancangan Malaysia ke 9 adalah Pembangunan Modal Insan (Abdullah, 2006). Kerajaan telah mengiktirafkan sistem pengurusan dan pentadbiran Negara dengan melancarkan kempen yang berfungsi sebagai surat pekeliling dan garis panduan dalam pengurusan sumber manusia untuk meningkatkan kualiti pekerjaan dalam perkhidmatan awam. Walau bagaimanapun masalah masih timbul yang berkaitan dengan integriti, hormat dan sikap positif pekerja (Osman, 2005; Jabatan Perkhidmatan Awam, 2017).

Biasanya, pekerja dengan emosi positif dikatakan lebih bersemangat, lebih bertenaga dan menyukai kerja mereka. Menurut Locke (1976), pekerja akan lebih berpuas hati dengan kerja jika ciri-ciri kerja dan persekitaran kerja selaras dengan nilai-nilai peribadi dan apa yang diharapkan oleh pekerja terhadap kerjaya mereka. Emosi positif boleh meningkatkan keupayaan untuk membuat keputusan dan menyelesaikan masalah dengan inovatif, fleksibel dan kreatif. Oleh itu, tidak menghairankan bahawa pekerja yang mempunyai emosi yang positif akan memperolehi kepuasan kerja yang lebih tinggi. Oleh itu, bagi melahirkan kakitangan awam yang berdedikasi dan sentiasa berasa seronok bekerja, maka menjadi satu keperluan untuk mengenal pasti faktor-faktor yang boleh mempengaruhi kepuasan kerja.

Ercikti, Vito, Walsh, dan Higgins (2011), menyatakan kepuasan kerja merupakan satu aspek yang penting dalam sesebuah organisasi yang melibatkan sektor awam dan ianya menjadi topik yang sering dibincangkan. Ini disebabkan kerana isu-isu kompleks yang dihadapi oleh agensi-agensi kerajaan pada masa kini berikutan perubahan dalam permintaan masyarakat Malaysia, bukan sahaja untuk kualiti perkhidmatan tetapi mereka juga menginginkan kecekapan dan keberkesanan penyampaian perkhidmatan.

Kemasukan pendatang asing ini dipercayai boleh membawa kesan kepada keselamatan Negara dan peningkatan peratusan yang banyak berkenaan pekerja asing tanpa izin yang masuk ke negara ini setiap tahun (Bernama, 2014). Menurut SUHAKAM (2013), hak kepada kesihatan dan keselamatan, termasuklah kesihatan mental dan fizikal, merupakan perkara asas dalam hak asasi bagi kehidupan setiap insan. Setiap insan berhak untuk menikmati sepenuhnya cara hidup yang sihat tanpa wujudnya sebarang diskriminasi daripada pihak-pihak tertentu. Di samping itu juga, kakitangan awam yang berkaitan dengan kakitangan beruniform juga sering menerima komen dan persepsi negatif oleh orang ramai berkenaan peningkatan jumlah kadar jenayah yang melibatkan pendatang asing tanpa izin (Bernama, 2014). Oleh itu kertas kerja ini untuk melihat hubungan antara keselamatan pekerja dan kepuasan kerja.

2. Sorotan Susastera Dan Pembangunan Hipotesis

2.1. Kepuasan Kerja

Menurut Greenberg (2011), kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dipegang oleh individu terhadap pekerjaan mereka. Kepuasan kerja itu sendiri memberikan pengaruh ke atas produktiviti dalam cara yang berbeza. Menurut Mudor & Tooksoon (2011), kepuasan kerja adalah faktor dalam jangka masa panjang dapat yang mendorong pekerja untuk bekerja. Tambahan pula menurut Sinem dan Baris (2011), kepuasan kerja adalah ringkasan kepada penilaian individu terhadap kerja mereka, ia harus diingatkan bahawa tahap kepuasan kerja seseorang individu adalah berbeza dan perbezaan ini adalah hasil daripada faktor-faktor yang berkaitan dengan kerja dan faktor individu.

Kepuasan kerja boleh digambarkan sebagai keadaan emosi yang menyenangkan atau perasaan positif terhadap pekerjaan (Robbin & Judge, 2014). Kepuasan kerja adalah salah satu keperluan manusia yang berkaitan dengan pelbagai sikap pekerja terhadap pekerjaan (Greenberg & Baroon, 2003; Kreitner & Kinicki, 2014). Kepuasan kerja di tempat kerja adalah mengenai pekerja bertindak balas secara kognitif, serta penilaian yang berkesan mengenai pekerjaan mereka. Spector (1997), kepuasan kerja ditakrifkan sebagai tahap di mana pekerja suka (kepuasan) atau tidak suka (tidak puas hati) terhadap kerja-kerja mereka.

2.2. Keselamatan Pekerja

Keselamatan dan kesihatan pekerja merupakan salah satu aktiviti pengurusan sumber manusia yang penting dan berperanan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja daripada kemalangan semasa menjalankan kerja (Fernandez, 2007). Bagi mencegah berlakunya kecederaan, aspek keselamatan pekerja merupakan tanggungjawab semua pihak termasuklah pihak pengurusan dan pekerja itu sendiri. Pekerja khususnya mestilah berwaspada semasa menjalankan tugas-tugas seharian bagi mengelakkan berlakunya sesuatu yang tidak diinginkan, manakala pihak pengurusan pula perlulah memastikan peskitaran kerja selamat dan mematuhi undang-undang yang ditetapkan.

Terdapat pelbagai definisi tentang keselamatan pekerjaan. Institut Keselamatan dan Kesihatan Pekerja (NIOSH), 2017 telah mendefinisikan keselamatan sebagai tidak merbahaya atau tiada risiko. Keselamatan pekerja juga ditakrifkan sebagai keselamatan daripada bencana, kematian ataupun kerosakan tubuh badan yang berlaku ke atas seseorang pekerja (Abdul, 2001). Tambahan lagi, dalam era hari ini, keselamatan dan kesihatan pekerja tidak lagi dianggap berasingan kerana ia berkait rapat antara satu sama lain (Aziz & Intan, 2002), justeru itu tempat kerja yang kurang selamat akan meningkatkan risiko kemalangan serta kecederaan yang pastinya menjejaskan kesihatan. Pada masa yang sama, pekerja yang kurang sihat adalah lebih berisiko untuk mengalami kemalangan (Intan, 2002).

2.3. Hubungan antara Keselamatan Pekerja dan Kepuasan Kerja

Pengaruh keselamatan terhadap kepuasan kerja pekerja adalah komponen yang penting dalam organisasi, oleh itu organisasi perlu memberi perhatian untuk mengekalkan keselamatan di kalangan pekerja. Ini dilakukan bertujuan untuk memberi keselesaan semasa bekerja dan memberi jaminan kepada pekerja semasa berurusan secara terus dengan persekitaran kerja (Rachmawati, 2008). Di samping itu juga, keselamatan pekerjaan yang terdapat dalam organisasi bukan sahaja menyediakan rasa selamat kepada pekerja, tetapi juga boleh menyediakan rasa kepuasan dalam bekerja (Robin & Walker, 2000; Sumarni & Soeprihanto, 2000). Tambahan pula, apabila pekerja berpuas hati dengan keselamatan di tempat kerja, maka kemalangan boleh dielakkan (Mathis & Jackson, 2003).

Selain itu, kajian ini juga turut memberi penekanan kepada aspek keselamatan pekerja dengan kepuasan kerja. Keselamatan pekerja diyakini mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja sebagaimana yang dilaporkan di dalam kajian lepas oleh Grice (2011), mendapati bahawa keselamatan mempunyai hubungan yang positif dengan ketidakpuasan kerja dan punca utama rasa tidak puas hati pekerja adalah mengenai keselamatan kerja itu sendiri. Tambahan pula, kajian oleh Holmström, (1992) dan Chong, McInerney, dan Alexander (2001), tertumpu kepada sikap pekerja dan tekanan yang berkaitan dengan kerja, yang mana ia berkait rapat dengan berlakunya kemalangan, kesihatan dan keselamatan pekerjaan. Menurut kajian ini, meningkatkan kepuasan kerja adalah sama pentingnya dengan menghapuskan bahaya fizikal di tempat kerja

Walaupun bagaimanapun kajian sedia ada masih lagi kurang menjelaskan secara khusus aspek keselamatan pekerja dan sejauhmana aspek ini mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja terutamanya dikalangan bahagian penguatkuasaan di dalam badan beruniform di Malaysia yang terdedah dengan pelbagai masalah keselamatan. Hal ini diperkukuhkan lagi dengan pernyataan oleh Chong et al., (2001), Grice (2011) serta Mardiana, Eliyana, dan Novita, (2012) yang berpendapat sesetengah pihak masih lagi keliru berkenaan keselamatan pekerjaan dan masih kurang penjelasan mengenai keselamatan serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja.

3. Model Kajian

Cadangan model kajian adalah seperti rajah di bawah dan pembolehubah bebas ialah keselamatan pekerja dan diukur melalui lima dimensi yang terdiri daripada keselamatan kerja, keselamatan rakan sekerja, keselamatan penyelia, amalan keselamatan pihak pengurusan dan program/polisi keselamatan. Sementara itu, kajian ini telah menjadikan kepuasan kerja sebagai pembolehubah bersandar.

Rajah 1: Kerangka Konsep Kajian



4. Kesimpulan, Kesan Dan Kajian Masa Hadapan

Satu kajian dilakukan untuk melihat hubungan antara keselamatan pekerja dengan kepuasan kerja dan melihat pengaruh terhadap hubungan tersebut amat perlu untuk dipertimbangkan oleh para pengkaji. Kajian ini mempunyai kesan penting terhadap organisasi terutamanya yang melibatkan isu – isu keselamatan pekerja dalam sesuatu organisasi dan secara amnya kajian ini dapat memperkayakan lagi kajian empirikal dalam bidang keselamatan pekerja dan kepuasan kerja dalam kalangan kakitangan yang berasaskan uniform.

Dari sudut peningkatan profesionalisme, implikasi kajian ini boleh dimanfaatkan kepada pengamal industri terutamanya mereka yang terlibat secara langsung atau pun tidak secara langsung dengan organisasi yang terbabit dalam aspek keselamatan seperti Jabatan Imigresen Malaysia, Jabatan Bomba dan Penyelamat, Jabatan Pengangkutan Jalan, Kementerian Perdagangan Dalam Negeri, Koperasi dan Kepenggunaan, Jabatan Kastam Diraja Malaysia, Pihak Berkuasa Tempatan, Jabatan Penjara dan sebagainya. Malah, kajian ini juga boleh menyumbang nilai praktikal dalam membantu kerajaan, dasar-dasar organisasi sektor awam lain untuk merumuskan strategi autonomi kerja, dan isu-isu lain yang berkaitan dengan sensitiviti ekuiti pekerja yang berkaitan.

Kertas cadangan ini merupakan cadangan konsep, oleh itu tiada bukti empirikal disediakan. Cadangan kajian akan datang akan mengesahkan model kajian dengan bukti-bukti hasil dapatan kajian secara empirikal berhubung dengan hubungan yang telah dinyatakan.

Rujukan

- Abdullah, N. A. C., Spickett, J. T., Rumckev, K. B., & Dhaliwal, S. S. (2009). Validity and reliability of the safety climate measurement in Malaysia. *International Review of Business Research Papers*, 5(3), 111-141.
- Bakotić, D., & Tomislav, B. (2013). Relationship between Working Conditions and Job Satisfaction : The Case of Croatian Shipbuilding Company. *International Journal of Business and Social Science*, 4(2), 206–213.
- Buitendach, J.H., & Rothmann, S. (2009). The validation of the Minnesota Job Satisfaction Questionnaire in selected organizations in South Africa. *SA Journal of Human Resource Management* 7(1), 183,
- Cullen, J. C., & Hammer, L. B. (2007). Developing and testing a theoretical model linking work-family conflict to employee safety. *Journal of occupational health psychology*, 12(3), 266.
- Dipetik daripada <http://www.pmo.gov.my/home.php>, 2010
- Dipetik daripada <http://cuepacs.blogspot.my/>
- Dipetik daripada <http://www.bernama.com/>
- Dipetik daripada laman web Jabatan Imigresen Malaysia <https://esd.imi.gov.my/portal/>
- Dipetik daripada Kesatuan Persatuan Imigresen Semenanjung Malaysia <http://kpism.blogspot.my/>
- Hale, A. R., Heming, B. H. J., Carthey, J., & Kirwan, B. (1997). Modelling of safety management systems. *Safety Science*, 26(1), 121-140.
- Ida Irdawaty Ibrahim, & Ali Boerhaneoddin. (2010). Is job satisfaction mediating the relationship between compensation structure and organisational commitment? A study in the Malaysian power utility. *Journal of Global Business and Economics*, 1(1), 43–61.
- Grossi, E. L., & Berg, B. L. (1991). Stress and job dissatisfaction among correctional officers: An unexpected finding. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 35(1), 73-81.
- Lambert, E. G., & Hogan, N. L. (2010). Wanting Change: The Relationship of Perceptions of Organizational Innovation With Correctional Staff Job Stress, Job Satisfaction, and Organizational Commitment. *Criminal Justice Policy Review*, 21(2), 160–184. <http://doi.org/10.1177/0887403409353166>
- Lambert, E. G., & Paoline, E. a. (2008). The Influence of Individual, Job, and Organizational Characteristics on Correctional Staff Job Stress, Job Satisfaction, and Organizational Commitment. *Criminal Justice Review*, 33(4), 541–564. <http://doi.org/10.1177/0734016808320694>

- Mondy, R.W., dan Noe, R.M. (1993). "Human Resources Management." Edisi Ke-5, ' Boston: Allyn and Bacon
- Mathis,R.L. and.Jackson J.J. *Human Resorce Management. Essential Perspectives.* Third Edition. South Western:Thomson Corporation (2005)
- Mardiana Yusuf, R., Eliyana, A., & Novita Sari, O. (2012). The Influence of Occupational Safety and Health on Performance with Job Satisfaction as Intervening Variables (Study on the Production Employees in PT. Mahakarya Rotanindo, Gresik). *American Journal of Economics*, 2(4), 136–140. <http://doi.org/10.5923/j.economics.20120001.30>
- Dipetik dari laman sesawang NIOSH
<http://www.com.my/v3i/index.php/en/corporate-info/niosh-policy/safety-and-health-policy>,
<http://www.imi.gov.my/index.php/ms/>,<https://www.osha.gov/>
- Rachmawati. Manajemen I.K. Sumber Daya Manusia. Penerbit : ANDI Yogyakarta (2008)
- Rashid, S. and Rashid, U. (2012), "Work motivation differences between public and private sector", *American International Journal of Social Science*, Vol. 1 No. 2, pp.24-33.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2014). *Organizational behavior* (14th ed.). New York: Prentice Hall
- Robin T. and Walker D.. *Motivating the Workforce: The Value of External Health and Safety Awards.* *Journal of Safety Research*, Vol. 31, No.4, pp : 143-251 (2000)
- Sinem Aydogdu; Baris Asikgil. (2011). An Empirical Study of the Relationship Among Job Satisfaction , Organizational Commitment and Turnover Intention. *International Review of Management and Marketing*, 1(3), 43–53.
- Sumarni M. and Soeprihanto J.. *Pengantar Bisnis.* Edisi Kelima. Yogyakarta : Liberty (2000)
- Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, 13(6), 693–713. Retrieved from <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/4083275>
- Spector, P. E. (1994). <http://shell.cas.usf.edu/~spector>.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes and consequences.* London: SAGE.
- Spector, P. E. (2008). *Industrial and organisational behaviour* (5th ed.). New Jersey : John Wiley.
- Taylor, J. and Westover, J. H. (2011), "Job Satisfaction in the public service: The effects of public service motivation, workplace attributes and work relations", *PublicManagement Review*, Vol. 13 No. 5, pp. 731-753
- The Immigration Department of Malaysia (2012). Dipetik daripada <http://www.imi.gov.my/index.php/en/about-us/corporat-information/history>

The Immigration Department of Malaysia (2013). Dipetik daripada <http://www.imi.gov.my/index.php/en/about-us/corporat-information/history>

The Prime Minister Office of Malaysia. (2010). *Malaysia as A Fully Developed Country*. Dipetik daripada <http://www.pmo.gov.my/?menu=page&page=1898>