

PROSIDING **SEMINAR** **KEBANGSAAN** **SAINS, TEKNOLOGI & SAINS SOSIAL**

27 ~ 28 MEI 2002

HOTEL VISTANA, KUANTAN, PAHANG

Anjuran :



Universiti Teknologi MARA
Cawangan Pahang

Dengan Kerjasama



Kerajaan
Negeri Pahang Darul Makmur

JILID 1



HUBUNGKAIT SKIM PAMPASAN PEKERJA DENGAN TAHAP MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA

AZMI ABDUL MANAF

Pusat Pengajian Psikologi dan Pembangunan Manusia, Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan,
Universiti Kebangsaan Malaysia

ABSTRAK

Skim pampasan pekerja merujuk kepada setiap jenis imbuhan yang diterima oleh pekerja sebagai sebahagian daripada ikatan pekerjaan dan balasan kepada perkhidmatan yang diberikan oleh pekerja kepada organisasi. Tujuan pembentukan skim pampasan pekerja ialah untuk meningkatkan motivasi, menawarkan kepuasan kerja dan mengekalkan pekerja yang produktif di samping menarik pekerja baru yang berpotensi untuk berkhidmat dengan organisasi. Berdasarkan tujuan pembentukan skim pampasan pekerja, pihak majikan atau pihak pengurusan organisasi harus membentuk skim pampasan pekerja yang berupaya meningkatkan tahap motivasi dan kepuasan kerja di kalangan pekerja-pekerjanya. Pada dasarnya kertas kerja ini membincangkan pengaruh skim pampasan pekerja terhadap tahap motivasi dan kepuasan kerja di kalangan pegawai tadbir kerajaan negeri Terengganu. Namun begitu tumpuan perbincangan ialah meneliti implikasi awal perlaksanaan komponen baru skim pampasan pekerja terhadap tahap motivasi dan kepuasan kerja di kalangan pegawai-pegawai tadbir kerajaan negeri. Skim pampasan pekerja yang baru diperkenalkan oleh kerajaan negeri Terengganu ialah cuti umum dua hari seminggu, cuti bersalin bergaji penuh selama 90 hari, cuti isteri bersalin selama tujuh hari, pinjaman pembelian komputer peribadi dan pembelian kenderaan tanpa faedah, dan pengubahsuaian waktu bekerja sepanjang bulan Ramadhan. Secara keseluruhannya penemuan kajian mendapati pembentukan dan perlaksanaan komponen baru skim pampasan pekerja ini memberi sumbangan yang positif kepada tahap motivasi dan kepuasan kerja.

Kata Kunci: Skim Pampasan Pekerja, Motivasi, Kepuasan Kerja

PENGENALAN

Pengurusan skim pampasan pekerja merupakan salah satu aspek dalam pengurusan sumber manusia. Ia merujuk kepada setiap jenis imbuhan yang diterima oleh pekerja sebagai sebahagian daripada ikatan pekerjaan dan balasan kepada perkhidmatan mereka sama ada berbentuk kewangan dan bukan kewangan (Milkovich & Newman 1993, Henderson 1994). Menurut pandangan beberapa pengkaji, skim pampasan pekerja dibentuk dan dilaksanakan untuk memenuhi beberapa tujuan. Lawler (1995) dan K Rajkumar (1996) umpamanya, menyatakan bahawa tujuan pembentukan skim pampasan pekerja ialah untuk meningkatkan motivasi, menawarkan kepuasan kerja, mengekalkan pekerja yang produktif di samping menarik pekerja baru yang berpotensi untuk berkhidmat dengan organisasi.

Skim pampasan pekerja mempunyai dua bahagian yang besar iaitu skim pampasan berbentuk kewangan dan skim pampasan berbentuk bukan kewangan (Mondy dan Neo 1996). Skim pampasan berbentuk kewangan merangkumi pampasan kewangan langsung dan pampasan kewangan tidak langsung. Pampasan kewangan langsung terdiri daripada upah, gaji, bonus, elaun perumahan, elaun perkhidmatan dan komisyen. Pampasan kewangan tidak langsung (faedah-faedah yang diterima) ialah seperti insuran atau takaful perubatan, pelan persaraan, cuti berbayar, cuti sakit dan kemudahan-kemudahan pekerja. Skim pampasan pekerja berbentuk bukan kewangan pula seperti sifat pekerjaan dan persekitaran kerja. Sifat pekerjaan seperti menarik, mencabar, tanggungjawab, pengiktirafan, pencapaian dan peluang kenaikan pangkat sementara persekitaran kerja pula seperti polisi bersuara, kerasian rakan sekerja, status, kecekapan penyeliaan, masa kerja fleksibel dan keselesaan tempat kerja.

Tujuan: Kajian ini bertujuan untuk meneliti komponen skim pampasan pekerja yang baru diperkenalkan oleh kerajaan negeri Terengganu dan untuk meneliti implikasi awal skim pampasan pekerja yang baru dilaksanakan ke atas tahap motivasi dan tahap kepuasan kerja.

Kerangka Teoritis: Kajian ini menggunakan Teori Hierarki Keperluan oleh Maslow. Teori ini menjelaskan struktur keperluan manusia terdiri daripada lima tahap keperluan iaitu keperluan fisiologi, keperluan keselamatan, keperluan sosial, keperluan penghargaan dan keperluan pencapaian hasrat diri sebenar. Berdasarkan teori hierarki keperluan Maslow, komponen skim pampasan pekerja berbentuk kewangan boleh diklasifikasikan kepada empat kategori keperluan iaitu keperluan fisiologi, keperluan keselamatan, keperluan sosial dan keperluan pencapaian hasrat diri sebenar (Maslow 1943). Keperluan fisiologi merangkumi komponen gaji, bonus, kemudahan pinjaman (perumahan, kenderaan, komputer), imbuhan tetap perumahan, imbuhan khidmat awam, cuti umum dan cuti tahunan. Keperluan keselamatan merangkumi komponen elaun perjalanan, subsidi perubatan dan pelan persaraan. Komponen skim pampasan dalam kategori keperluan sosial pula ialah kemudahan dan aktiviti rekreasi, kemudahan kaunseling, cuti bersalin dan cuti sakit manakala kategori keperluan pencapaian hasrat diri sebenar (termasuk keperluan penghargaan) meliputi peluang dan subsidi melanjutkan pelajaran dan waktu kerja anjal (Jon-Chao Hong, Sung-De Yang, Li-Jung Wang, En-Fu Chiou, Fan-Yin Sun & Tsui-Lan Huang 1995).

Ulasan Karya Lampau: Terdapat beberapa kajian yang menerangkan implikasi skim pampasan terhadap kepuasan kerja. Wan Madznah (2000) mendapati komponen gaji dan bonus mempengaruhi kepuasan kerja. Beliau menyarankan agar skim gaji yang ditawarkan perlu menarik dan bonus yang diberikan kepada pekerja seharusnya mengikut prestasi yang ditunjukkan oleh seseorang pekerja. Soother (1994) dalam kajiannya di kalangan pekerja-pekerja industri di beberapa negara Eropah juga mendapati bahawa insentif kewangan seperti gaji dan bonus menduduki tangga yang teratas dalam senarai faktor yang mempengaruhi tahap kepuasan kerja. Brewer (2000) juga mendapati gaji, insentif komisen dan bonus mempengaruhi kepuasan kerja. Risher (2000) mendapati bahawa ganjaran kewangan dijadikan sebagai alat merangsang tingkah laku ke arah menyumbang kepada penambahbaikan organisasi dan prestasi individu. Ganjaran ini berupa gaji berdasarkan kemahiran individu dan insentif tunai (bonus) digunakan untuk pengiktirafan hasil kerja cemerlang.

Watson Wyatt (dalam Voyles 1999) dalam kajiannya ke atas 3.5 juta pekerja dari 614 buah organisasi mendapati tahap kepuasan kerja lebih dipengaruhi oleh ganjaran bukan kewangan iaitu peluang untuk memaju serta mengembangkan potensi diri dalam organisasi. Analisis *Strategic Rewards* yang digunakan oleh beliau yang merangkumi komponen latihan dan peluang pendidikan didapati dapat membantu pekerja mencapai tahap kepuasan. Azmi (1999) dalam kajiannya di kalangan eksekutif juga mendapati bahawa komponen peluang dan pembiayaan untuk pembangunan kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja.

Lucent International Inc. (1998, 1999 dan 2000) turut menjalankan kajian berkaitan kepuasan kerja. Kajian yang bermula pada tahun 1988 menggunakan kaedah survey menerusi projek pangkalan laman web ini cuba mengenalpasti kepentingan peranan faktor-faktor organisasi dan hubungannya dengan kepuasan kerja di kalangan 202 pekerja profesional dalam bidang teknologi maklumat. Kemudian kajian ini diulangi semula pada 1 Februari hingga 28 Februari 1999 melibatkan 340 responden dan pada 1 Februari hingga 29 Februari 2000 melalui maklumbalas dari 271 responden. Keputusan kajian menunjukkan hubungan pekerja dan sifat kerja masih lagi mendominasi tahap kepuasan kerja. Kesimpulan dari ketiga-tiga kajian ini ialah hubungan dengan rakan sekerja dan penyeliaan mempunyai hubungan dengan tahap kepuasan kerja. Kajian Lucent juga mendapati komponen skim pampasan pekerja berbentuk bukan kewangan mempunyai hubungan yang paling besar terhadap tahap kepuasan kerja. Komponen skim pampasan pekerja berbentuk kewangan hanya berada di tangga kelima dalam senarai tahap kepuasan pekerja.

Kupasan karya-karya lampau di atas menunjukkan bahawa komponen skim pampasan pekerja yang berbentuk kewangan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun begitu terdapat juga kajian yang mendapati bahawa komponen bukan kewangan dalam skim pampasan pekerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tahap kepuasan pekerja. Misalnya kajian oleh Watson Wyatt (dlm. Voyles 1999) dan Lucent (1998, 1999, 2000) mendapati bahawa tahap kepuasan pekerja juga ditentukan oleh komponen pampasan bukan kewangan seperti penyeliaan, hubungan pekerja dan rakan sekerja, kerja yang menarik dan mencabar, peluang kenaikan pangkat dan penglibatan pekerja, penghargaan dan puji-pujian serta persekitaran tempat kerja yang selamat dan selesa.

METODOLOGI

Penyelidikan ini menggunakan Teori Hierarki Keperluan Manusia yang dipelopori oleh Maslow.. Skala Pelbagai Kadar (*Multiple Rating List Scale*) digunakan untuk mengukur implikasi skim pampasan terhadap tahap motivasi dan tahap kepuasan kerja (1=Sangat tidak puas/setuju; 2=Tidak puas/setuju; 3=Sederhana puas/setuju; 4= puas/setuju; 5= Sangat puas/setuju). Keputusan kebolehppercayaan bagi pra-ujian ialah Alpha 0.9478. Kemudian sebanyak 39 pegawai tadbir dari tiga bahagian pentadbiran yang besar diambil sebagai responden mewakili 30 peratus populasi pegawai tadbir kerajaan negeri yang berjumlah 127 orang. Analisis korelasi spearman digunakan untuk mengukur kekuatan dan kesignifikanan hubungan komponen skim pampasan dengan kepuasan kerja berdasarkan nilai oleh Davis. Davis (1971) (dalam Azmi Abdul Manaf 1999) membahagikan kekuatan hubungan kepada enam tahap iaitu tahap lengkap ($r=1.0$) tahap sangat tinggi ($r= 0.70 - 0.99$), tahap kuat ($r= 0.50 - 0.69$), tahap sederhana ($r=0.30-0.49$), tahap rendah ($r= 0.10-0.29$) dan tahap tidak penting ($r= 0.01- 0.09$). Ukuran bacaan aras keyakinan (p) yang diterima dalam kajian ini ialah 0.05.

KOMPONEN SKIM PAMPASAN PEKERJA YANG BARU DIPERKENALKAN OLEH KERAJAAN NEGERI TERANGGANU

Perubahan pimpinan kerajaan Negeri Terengganu berlaku selepas pilihan raya umum ke-10 yang berlangsung pada 29 November 1999. Perubahan pimpinan kerajaan negeri turut memberi kesan kepada dasar pentadbirannya. Kerajaan baru ini menyedari kepentingan kerjasama, komitmen dan peranan yang dimainkan oleh kakitangan kerajaan negeri sebagai jentera perlaksana agenda pembangunan. Kesedaran ini membawa kepada pengenalan beberapa komponen baru skim pampasan pekerja. seperti cuti umum dua hari seminggu, cuti bersalin bergaji penuh selama 90 hari, cuti isteri bersalin selama tujuh hari, pinjaman pembelian kenderaan dan pinjaman pembelian komputer tanpa faedah serta pengubahsuaian waktu bekerja sepanjang bulan Ramadhan.

Belanjawan tahun 2000 yang dibentangkan pada 21 Disember 1999 misalnya telah menetapkan hari bekerja bagi kakitangan kerajaan negeri Terengganu ialah lima hari seminggu yang membawa maksud kakitangan kerajaan negeri mendapat cuti mingguan selama dua hari iaitu pada hari Jumaat dan Sabtu. Pengubahsuaian hari bekerja ini berkuatkuasa pada Januari 2000 (Pekeliling Pejabat Setiausaha Kerajaan Terengganu Bil 10 1999). Pemberian cuti umum pada hari Jumaat memberi ruang kepada kakitangan kerajaan negeri mendalami ilmu agama pada hari Jumaat dan ia bertepatan dengan status hari Jumaat yang dianggap penghulu bagi segala hari dan sebagai hari raya mingguan bagi umat Islam. Pemberian cuti pada hari Sabtu pula bertujuan memberi peluang dan masa yang secukupnya kepada kakitangan untuk mendidik dan membentuk keluarga bahagia.

Kerajaan negeri juga memperkenalkan cuti bersalin bergaji penuh selama 90 hari (Abdul Hadi Awang 1999). Pemberian cuti bersalin selama 90 hari bergaji penuh yang diberikan oleh kerajaan negeri Terengganu boleh dianggap sebagai satu bentuk pengiktirafan yang wajar. Pelaksanaan kemudahan cuti bersalin 90 hari untuk kakitangan wanita ini telah diluluskan oleh Majlis Mesyuarat Kerajaan Negeri kali ke-8 pada 8 Mac 2001 dan berkuatkuasa pada 1 April 2001 (Pekeliling Pejabat Setiausaha Kerajaan Terengganu Bil. 8 2000). Kerajaan negeri Terengganu juga telah melaksanakan kemudahan cuti isteri bersalin selama tujuh hari bagi kakitangan lelaki. Kemudahan ini berkuatkuasa pada 1 April 2000 (Pekeliling Pejabat Setiausaha Kerajaan Terengganu Bil. 8 2000). Oleh yang demikian pemberian cuti tujuh hari kepada para suami ketika isteri bersalin amat wajar bagi memberikan sokongan moral dan sebagai tanda ucapan terima kasih terhadap pengorbanan yang telah diberikan oleh isteri-isteri mereka. Segala penat lelah isteri melahirkan anak sebagai penyambung warisan kepada suami wajar dihargai oleh suami dengan menawarkan bantuan serta memberi peluang kepada isteri untuk berehat. Pemberian cuti selama tujuh hari kepada suami amat wajar sekali dalam usaha melahirkan masyarakat Islam yang prihatin dan penuh kasih sayang. Sikap ini pasti melahirkan masyarakat Islam yang berkasih sayang dan bertoleransi.

Kerajaan negeri Terengganu juga melaksanakan pengubahsuaian masa bekerja sepanjang bulan Ramadhan yang telah diputuskan dalam Majlis Mesyuarat Kerajaan Negeri Terengganu kali ke 16 dan berkuatkuasa mulai 11 Disember 1999 (Pekeliling Pejabat Setiausaha Kerajaan Negeri Terengganu Bil 11 1999). Langkah kerajaan negeri Terengganu mengubahsuaikan waktu bekerja sepanjang bulan Ramadhan membolehkan kakitangan di bawah pentadbirannya lebih menghayati tuntutan Ramadhan. Begitu juga kerajaan negeri memperkenalkan pinjaman untuk pembelian komputer peribadi dan pinjaman kenderaan

tanpa riba untuk kakitangan. Pemberian pinjaman untuk pembelian komputer dan kenderaan tanpa faedah amat bertepatan dengan Islam.

KEPUTUSAN KAJIAN DAN PERBINCANGAN

Tahap Kepuasan Terhadap Kategori Skim Pampasan Pekerja: Hasil kajian mendapati sumbangan komponen skim pampasan pekerja mengikut kategori keperluan manusia terhadap tahap kepuasan kerja adalah berbeza. Jadual 1 memperlihatkan bahawa kategori keperluan fisiologi memperoleh skor min tertinggi iaitu 3.68 diikuti keperluan sosial (3.56), keperluan keselamatan (3.34) dan keperluan pencapaian hasrat diri (2.96). Hasil kajian ini menunjukkan bahawa kategori keperluan fisiologi memberi sumbangan yang besar kepada tahap kepuasan kerja. Sementara itu kategori keperluan keselamatan, keperluan sosial dan keperluan pencapaian hasrat diri sebenar memberi sumbangan pada tahap sederhana kepada tahap kepuasan kerja.

Jadual 1. Sumbangan Kategori Skim Pampasan Pekerja Terhadap Tahap Kepuasan Kerja

Komponen Skim Pampasan	Nilai Min	Sumbangan
Keperluan Fisiologi	3.68	Besar
Keperluan Keselamatan	3.34	Sederhana
Keperluan Sosial	3.56	Sederhana
Keperluan Pencapaian Hasrat Diri Sebenar	2.96	Sederhana

Petunjuk: Nilai Min 1.00 – 2.33 = Sumbangan Kecil
 Nilai Min 2.34 – 3.67 = Sumbangan Sederhana
 Nilai Min 3.68 – 5.00 = Sumbangan Besar

Analisis korelasi spearman digunakan untuk melihat hubungan skim pampasan mengikut kategori keperluan terhadap kepuasan kerja. Hasil kajian mendapati hubungan komponen skim pampasan pekerja mengikut kategori keperluan manusia terhadap tahap kepuasan kerja juga berbeza. Jadual 2 memperlihatkan bahawa kategori keperluan fisiologi memperoleh nilai hubungan tertinggi iaitu $r=0.643$ diikuti keperluan sosial dengan nilai $r=0.522$, keperluan keselamatan dengan nilai $r=0.508$ dan keperluan pencapaian hasrat diri dengan nilai $r=0.416$. Hasil kajian ini menunjukkan bahawa kategori keperluan fisiologi, kategori keperluan keselamatan, dan kategori keperluan sosial mempunyai hubungan pada tahap yang kuat dengan kepuasan kerja. Bagi kategori keperluan pencapaian hasrat diri sebenar pula mempunyai hubungan pada tahap yang sederhana.

Jadual 2. Hubungan Kategori Keperluan Terhadap Tahap Kepuasan Kerja

Komponen Skim Pampasan	Nilai r	Nilai p	Hubungan
Keperluan Fisiologi	0.643	0.000	Tahap Kuat
Keperluan Keselamatan	0.522	0.002	Tahap Kuat
Keperluan Sosial	0.508	0.004	Tahap Kuat
Keperluan Pencapaian Hasrat Diri Sebenar	0.416	0.010	Tahap Sederhana

Petunjuk: r = Kolerasi spearman p = Aras Keertian

Pengaruh Skim Pampasan Pekerja yang Baru Diperkenalkan Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja: Kepimpinan baru kerajaan negeri Terengganu telah memperkenalkan beberapa komponen baru skim pampasan pekerja. Komponen tersebut ialah cuti mingguan dua hari seminggu, pengubahsuaian waktu kerja dalam bulan Ramadhan, pinjaman pembelian komputer peribadi dan kenderaan tanpa faedah, cuti bersalin bergaji penuh selama 90 hari dan cuti isteri bersalin selama tujuh hari.

Jadual 3 dan 4 memperlihatkan implikasi awal skim pampasan pekerja yang baru diperkenalkan oleh kerajaan negeri terhadap motivasi dan kepuasan kerja pegawai-pegawai tadbir negeri. Nilai mod dan min yang dipaparkan menunjukkan bahawa responden dalam kajian ini sangat bersetuju tentang sumbangan skim pampasan pekerja yang baru diperkenalkan terhadap tahap motivasi dan kepuasan kerja. Analisis korelasi pula menunjukkan bahawa komponen pengubahsuaian waktu kerja dalam bulan Ramadhan mempunyai hubungan pada tahap tinggi terhadap motivasi dengan nilai $r=0.774$ dan terhadap kepuasan kerja dengan nilai $r=0.865$. Hubungan komponen cuti bersalin 90 hari bergaji penuh dan komponen cuti

mingguan selama dua hari mempunyai hubungan pada tahap kuat terhadap tahap motivasi dan tahap kepuasan kerja. Nilai hubungan komponen cuti bersalin dengan tahap motivasi ialah $r=0.631$ dan nilai hubungan terhadap kepuasan kerja ialah $r=0.546$. Sementara itu nilai hubungan cuti mingguan selama dua hari terhadap tahap motivasi ialah $r=0.566$ dan hubungannya dengan kepuasan kerja ialah $r=0.688$. Walau bagaimanapun hubungan komponen pinjaman tanpa faedah untuk pembelian kenderaan dan komputer dan komponen cuti isteri bersalin selama tujuh hari dengan tahap motivasi dan kepuasan kerja berada pada tahap sederhana. Nilai hubungan komponen pinjaman tanpa faedah untuk pembelian komputer dan pembelian kenderaan terhadap motivasi ialah motivasi $r=0.382$ dan $r=0.353$ terhadap kepuasan kerja. Bagi komponen cuti isteri bersalin selama tujuh hari pula nilai hubungan dengan tahap motivasi ialah $r=0.318$ dan nilai hubungan terhadap kepuasan kerja ialah $r=0.372$. Berdasarkan kepada analisis min dan mod secara keseluruhannya boleh dikatakan bahawa komponen baru skim pampasan pekerja yang diperkenal dan dilaksanakan oleh kerajaan negeri Terengganu memberi sumbangan positif dan signifikan terhadap tahap motivasi dan kepuasan kerja kepada kakitangannya. Di samping itu analisis korelasi menunjukkan bahawa komponen skim pampasan pekerja yang baru ini mempunyai hubungan yang signifikan terhadap tahap motivasi dan tahap kepuasan kerja.

Jadual 3. Sumbangan dan Hubungan Skim Pampasan Terhadap Tahap Motivasi

Komponen Skim Pampasan	Mod	Min	Sisihan Piawai	Nilai r	Nilai p
Cuti Dua Hari Seminggu	5	4.54	0.6003	0.566	0.000
Pengubahsuaian Waktu Kerja dalam Bulan Ramadhan	5	4.36	0.7429	0.774	0.000
Pinjaman Tanpa Faedah	5	4.77	0.4268	0.382	0.016
Cuti Bersalin 90 hari (wanita)	5	4.39	0.8233	0.631	0.000
Cuti Isteri Bersalin 7 hari (lelaki)	5	4.56	0.7180	0.318	0.049

Petunjuk: r = mata korelasi spearman p = aras keertian
 Nilai Min 1.00 – 2.33 = Sumbangan Kecil
 Nilai Min 2.34 – 3.67 = Sumbangan Sederhana
 Nilai Min 3.68 – 5.00 = Sumbangan Besar

Jadual 4. Sumbangan dan Hubungan Skim Pampasan Terhadap Tahap Kepuasan Kerja

Komponen Skim Pampasan	Mod	Min	Sisihan Piawai	Nilai r	Nilai p
Cuti Dua Hari Seminggu	5	4.41	0.6774	0.688	0.000
Pengubahsuaian Waktu Kerja dalam Bulan Ramadhan	5	4.33	0.7723	0.865	0.000
Pinjaman Tanpa Faedah	5	4.69	0.4676	0.353	0.028
Cuti Bersalin 90 hari (wanita)	5	4.37	0.8194	0.546	0.000
Cuti Isteri Bersalin 7 hari (lelaki)	5	4.59	0.7152	0.372	0.020

Petunjuk: r = mata korelasi spearman p = aras keertian
 Nilai Min 1.00 – 2.33 = Sumbangan Kecil
 Nilai Min 2.34 – 3.67 = Sumbangan Sederhana
 Nilai Min 3.68 – 5.00 = Sumbangan Besar

Secara keseluruhan, penemuan kajian (Jadual 5) menjelaskan bahawa komponen baru skim pampasan pekerja yang diperkenalkan oleh kerajaan negeri Terengganu memberi sumbangan yang besar terhadap motivasi dan kepuasan kerja. Hasil kajian juga mendapati perlaksanaan beberapa skim pampasan pekerja yang baru itu memberi gambaran awal yang jelas bahawa kerajaan negeri yang baru ini sangat perihatin terhadap kebajikan kakitangan.

Jadual 5. Sumbangan Keseluruhan Skim Pampasan Yang Baru Diperkenalkan

Komponen Skim Pampasan	Mod	Min	Tahap Sumbangan
Sumbangan Terhadap Motivasi	5	4.36	Besar
Sumbangan Terhadap Kepuasan Kerja	5	4.33	Besar
Keprihatinan Kerajaan Negeri	5	4.46	Besar

Petunjuk: Nilai Min 1.00 – 2.33 = Sumbangan Kecil
Nilai Min 2.34 – 3.67 = Sumbangan Sederhana
Nilai Min 3.68 – 5.00 = Sumbangan Besar

KESIMPULAN

Skim pampasan pekerja merujuk kepada setiap jenis imbuhan yang diterima oleh pekerja sebagai sebahagian daripada ikatan pekerjaan dan balasan kepada perkhidmatan mereka. Tujuan pembentukan skim pampasan pekerja antara lainnya ialah untuk meningkatkan motivasi dan mengekalkan pekerja yang produktif di samping menarik pekerja baru yang berpotensi untuk berkhidmat dengan sesuatu organisasi. Penemuan kajian memberi gambaran awal bahawa usaha yang dilakukan oleh kerajaan negeri Terengganu ini memenuhi tujuan pembentukan skim pampasan pekerja iaitu untuk memotivasikan pekerja yang secara langsung menyumbang kepada kepuasan kerja. Keadaan ini memberi gambaran bahawa usaha kerajaan negeri ini harus dikembangkan ke peringkat yang lebih tinggi.

PENGHARGAAN

Penyelidikan ini dibiayai oleh Universiti Kebangsaan Malaysia melalui Dana Penyelidikan Jangka Pendek. Terima kasih juga ditujukan kepada pihak Kedekanan Mantan Fakulti Sains Pembangunan kerana menyokong penyelidikan ini. Penyelidik juga mengucapkan ribuan terima kasih kepada pihak Kerajaan Negeri Terengganu kerana membenarkan kajian ini dilakukan dan terima kasih juga atas segala kerjasama yang diberikan.

RUJUKAN

1. Abdul Hadi Haji Awang. 1999. *Ucapan Belanjawan Tahun 2000 Negeri Terengganu*. Pencetak Nasional Malaysia Behad
2. Azmi Abdul Manaf, 1998, *A Study of the Relationship between Compensation Schemes and Job Satisfaction in Malaysia*, MBA Project Paper, Malaysian Graduate School of Management, Universiti Putra Malaysia (Tidak Diterbitkan)
3. Azmi Abdul Manaf & Nik Hairi Omar. 1999. *Hubungan Skim Pampasan dan Kepuasan Bekerja di Kalangan Eksekutif di Malaysia*. Prosiding Seminar Isu-Isu Kependudukan Malaysia II, Anjuran Fakulti Sains Matematik & Fakulti Sains Pembangunan, m.s.40-43
4. Azmi Abdul Manaf, Azmi Aziz & Nik Hairi Omar. 1999. Asas-Asas Pembentukan Skim Pampasan Pekerja dari Perspektif Islam. *Jurnal Tasawwur Islam* 5.99/2000 m.s. 67-75
5. Azmi Abdul Manaf & Arena Che Kasim. 2002. Nilai Agama dalam Skim Pampasan Pekerja: Pengalaman Kerajaan Negeri Terengganu. *Proceedings National Human Resource Management Conference*. Universiti Utara Malaysia
6. Brewer, G. 2000. What's your Sales Superstar Worth? Sales People; Compensation Plans; Problem. *Journal of Sales and Marketing Management* 152 (1): 71
7. Hadlock C.J. & Lumer G.B., *Compensation, Turnover, and Top Management Incentives: Historical Evidence*, *Journal of Business*, Vol. 70, No. 2, 1997

8. Henderson, Richard I, 1994, *Compensation Management: Rewarding Performance*, Sixth Edition, Prentice-Hall, Inc.,
9. Herzberg, F.M., *One More Time: How do you Motivate Employees?*, Harvard Business Review, 1968
10. Jon-Chao Hong, Sung-De Yang, Li-Jung Wang, En-Fu Chiou, Fan-Yin Sun and Tsui-Lan Huang, *Impact of Employee Benefit on Work Motivation and Productivity*, International Journal of Career Management, Vol. 7, No 6, 1995
11. Lawler, E. E, *The New Pay : A Strategic Approach*, Compensation and Benefits Review, July-August 1995
12. Lucent. 1998. Job Satisfaction Report. Lucent International Inc.
13. Lucent. 1999. Job Satisfaction Report. Lucent International Inc.
14. Lucent. 2000. Job Satisfaction Report. Lucent International Inc.
15. Maslow, A.H. 1943. *A Theory of Human Motivation*, Psychological Review, vol. 50,
16. Milkovich, George T, & Newman, Jerry M. 1993. *Compensation*, Fourth Edition, Irwin, USA,
17. Pennings, J, *Executive Reward Systems: A Cross-National Comparison*, Journal of Management Studies, March 1992
18. Pekeliling Pejabat Setiausaha Kerajaan Terengganu Bil. 8 Tahun 2000.
19. Pekeliling Pejabat Setiausaha Kerajaan Terengganu Bil. 11 Tahun 1999
20. Soother, W. 1994. The Effect of Monetary Incentives on Worker's Motivation to Work: A Case of Three Industrialized Countries. *Physiological Bulletin* 32: 328-332
21. Voyles, B. 1999. Arew Satisfied Employees Loyal Employees: *Potentials* 32(9): 9-10
22. Wan Maznah Wan Ibrahim. 2000. Peranan Ganjaran sebagai Alat Motivasi dalam Sistem Pengurusan Prestasi Pekerja di Alaf Baru: Kajian Kes di AMP Radio Network Sd. Bhd. Prosiding Seminar Pengurusan Alaf Baru, m.s. 292-306